

УДК 316.346.32

**АНТИЭЙДЖИСТСКАЯ ПОЛИТИКА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН:
ОБЗОР МЕР И ИНСТРУМЕНТОВ**

Колесов А.А., младший научный сотрудник, Белехова Г.В., к.э.н., стар-
ший научный сотрудник

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологод-
ский научный центр Российской академии наук»
г. Вологда

Эйджизм (дискриминация по возрастному признаку) представляет собой серьезную социальную проблему, затрагивающую пожилых людей во всем мире. Согласно данным ВОЗ, половине мирового населения свойственно негативное отношение к людям старшего возраста, что ведет к их дискриминации в сферах занятости, здравоохранения, социального обслуживания и повседневной жизни [5]. В условиях глобального старения населения разработка эффективной политики против дискриминации старшего поколения становится приоритетной задачей для многих государств.

Антиэйджистская политика в отношении пожилых людей тесно связана с концепцией активного старения, принятой ВОЗ в конце 1990-х гг. и предполагающей оптимизацию возможностей для здоровья, участия и безопасности людей старшего возраста [2]. В рамках данной концепции выделяют два направления: экономическое, ориентированное на продление трудовой деятельности, и социальное, включающее в том числе борьбу с возрастной дискриминацией [4]. Важной международной рамкой антиэйджистской политики является Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года. Согласно этому документу, пожилые люди должны стать активной частью населения в социальном и экономическом аспекте, что предполагает исключение их изоляции и дискриминации [6].

Цель проведенного исследования заключалась в обобщении основных направлений и мер антиэйджистской политики в зарубежных странах.

Ключевым направлением антиэйджистской политики зарубежных стран является антидискриминационное законодательство в сфере труда. Первым в мире специальным антиэйджистским законом стал Закон о дискриминации по возрасту в области занятости (ADEA), принятый в США в 1967 г. Первоначально защищая работников 40-65 лет, он был расширен, и в 1986 г. обязательный выход на пенсию был запрещен для всех возрастов. Помимо федерального уровня, в большинстве штатов действуют собственные законы, некоторые из которых предоставляют более широкую защиту от дискриминации при найме и увольнении, причем в штатах с более строгими законами уровень возрастной дискриминации ниже [3].

Важнейшую роль в развитии антиэйджистского законодательства в Европе сыграла Директива Совета ЕС № 2000/78/ЕС 2000 года, после принятия которой как минимум 25 европейских стран (Сербия, Швейцария, Финляндия, Португалия и другие) усилили правовую защиту от дискриминации по возрасту. В Великобритании в 2011 г. приняты правила, запрещающие ограничения права на труд по возрастному признаку. В Германии Закон о равном обращении расширяет антидискриминационную защиту, но одновременно допускает обоснованную дифференциацию по возрасту [11].

В странах Азиатско-Тихоокеанского региона, согласно обзору Л. Айалон и С. Рой [1], антиэйджистская политика развивается с учетом культурной специфики. В Китае в 2013 г. принят Закон о защите прав и интересов пожилых людей, обязывающий взрослых детей регулярно навещать пожилых родителей и устанавливающий санкции за изоляцию, пренебрежение и финансовую эксплуатацию пожилых. На Филиппинах в 2018 г. вступил в силу Закон против злоупотреблений в отношении пожилых, предусматривающий наказание за насилие и эксплуатацию данной группы граждан. В Южной Корее принят антидискриминационный закон с жесткими санкциями за возрастную дискриминацию, хотя исследователи отмечают его структурные и дефиниционные слабости. Япония и Сингапур применяют законодательство против возрастной дискриминации в сфере занятости и доступа к услугам.

Помимо законодательных запретов, зарубежные страны реализуют практические программы содействия занятости пожилых. В Германии действует федеральная программа «Знания и опыт на службу инициативам», включающая образовательные программы для работодателей по организации труда пожилых. В Великобритании реализуется программа «New Deal 50 Plus», которая предусматривает субсидии работодателям, нанимающим пожилых, а также беспроцентные кредиты и гранты для граждан старше 50 лет, начинающих собственный бизнес. В Дании при муниципалитетах функционируют советы пожилых и «народные школы» для получения второй профессии. В сфере защиты прав заслуживает внимания опыт Австралии, где Закон о трудовых отношениях запрещает увольнение пожилого сотрудника без «вынужденной потребности» предприятия [12]. Примером комплексной государственной антиэйджистской политики в сфере занятости является Сингапур, в котором реализуется национальная концепция активного старения, включающая непрерывное обучение пожилых работников и финансовые стимулы для работодателей – специальные кредиты, компенсирующие до 11% заработной платы при найме работников старше 55 лет. При этом социальная политика в отношении пожилых интегрирована в общую промышленную стратегию государства [9].

Страны ОЭСР применяют широкий спектр мер по борьбе с возрастной дискриминацией на рынке труда. Среди них – информационные кампании по преодолению стереотипов (Скандинавские страны, Великобритания, Австралия), антидискриминационные программы (нидерландская программа «Вакансии для всех возрастов»), а также финансовое стимулирование работодателей (субсидирование заработной платы в Германии, скидки со страховых взносов

в Бельгии и Нидерландах, налоговые льготы в Австрии). При этом общим трендом становится отказ от использования возраста как критерия при решениях о занятости [13].

Значимым направлением антиэйджистской политики является развитие инфраструктуры, в частности создание городов, дружественных пожилым людям. В 2010 г. ВОЗ создала Глобальную сеть таких городов и сообществ, охватывающую 39 стран. Практические меры в них включают адаптацию городской инфраструктуры, программы цифровой грамотности, вовлечение пожилых в муниципальное управление, а также создание общественных центров для старшего поколения [8, 10].

В литературе выделяют несколько моделей социальной политики в отношении пожилых, обобщённые характеристики которых представлены в таблице 1. В либеральной модели государство выполняет роль судьи, создавая правовые рамки для защиты индивидуальных прав (двухуровневая система антидискриминационного законодательства в США, программа New Deal 50+ в Великобритании). Консервативная модель отличается координирующей ролью наднациональных институтов с дополнением в виде экономических стимулов (субсидирование заработной платы в Германии, налоговые льготы в Австрии). Скандинавская модель отличается сочетанием жестких правовых мер (криминализация и запрет возрастной дискриминации в Финляндии) с развитым социальным партнерством и делегированием полномочий на муниципальный уровень (советы пожилых в муниципалитетах Дании). Восточная модель принципиально отличается от западных концепций «гармоничного старения», которая предполагает принятие физических изменений и взаимозависимость поколений (Pioneer Generation Package в Сингапуре, система долгосрочного ухода в Японии).

Таблица 1. Модели государственной антиэйджистской политики в зарубежных странах

Критерии	Модели			
	Либеральная (Англо-американская)	Консервативная (Корпоративная)	Социал-демократическая (Скандинавская)	Восточная (Азиатская)
Страны	США, Великобритания	Германия, Австрия, Франция	Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия	Япония, Китай, Корея, Сингапур
Роль государства	Создание правовых рамок и судебных механизмов защиты прав	Имплементация директив ЕС, координация социальных партнёров	Гарантия социальной интеграции, делегирование полномочий на муниципальный уровень	Системное планирование, законодательное закрепление семейных обязательств
Ключевые инструменты политики	Антидискриминационное законодательство, программы возврата на рынок труда, медиакампании	Экономическое стимулирование работодателей, схемы гибкой занятости, программы переподготовки	Программы занятости и активного образа жизни, муниципальные советы пожилых	Крупномасштабные государственные программы, экономические стимулы, системы долгосрочного ухода

Фокус борьбы с эйджизмом	Защита индивидуальных прав, изменение общественного мнения	Создание «возрастно-нейтральной» среды на рынке труда и в городской инфраструктуре	Запрет дискриминации, социальный диалог и трехстороннее партнерство	Взаимозависимость поколений, культурно-специфичные интервенции
Источник: обобщено автором по [1, 3-5, 7, 9-13]				

Вместе с тем выделяются и общие черты указанных моделей. Во-первых, ключевым направлением антиэйджистской политики выступает сфера занятости. В данной сфере реализуются такие меры, как запрет принудительного выхода на пенсию в США, программы переподготовки WeGeBau в Германии, «народные школы» для получения второй профессии в Дании и государственное субсидирование найма пожилых сотрудников в Сингапуре и т.д. Во-вторых, все модели, хотя и в разной степени, движутся от исключительно правовых мер к комплексным стратегиям, включающим образовательные программы, информационные кампании и создание доступной среды. К таковым можно отнести кампанию «See the Person, Not the Age» в Шотландии, программу «Вакансии для всех возрастов» в Нидерландах и информационные кампании по возрастной диверсификации в скандинавских странах. В-третьих, во всех моделях прослеживается общая проблема: антиэйджистская политика концентрируется преимущественно на «молодых» пенсионерах, а не глубоко пожилых. Также политика затрагивает все старшее поколение в целом, а не отдельные группы людей (например, пожилые женщины, которые составляют большинство во многих странах).

Важно подчеркнуть, что масштабные программы поддержки пожилых могут непреднамеренно усиливать эйджизм, если они строятся вокруг образа пожилого человека прежде всего как «пациента» и «получателя пособий». В исследовании Рубена и соавторов, выполненном на материале Сингапура, где в 2014 г. была запущена крупная программа Pioneer Generation Package с практически полным субсидированием амбулаторной помощи и лекарств для граждан 65+, проанализирован медиадискурс за 2010-2017 гг. Показано, что общественные стереотипы о пожилых до запуска программы становились более позитивными, но после ее внедрения тренд развернулся в сторону ухудшения восприятия. Авторы связывают это с ростом «медикализации старения»: политика и медиа все чаще описывали пожилых через призму болезней, инвалидности и затрат на лечение, что усилило негативные возрастные стереотипы. Причем этот эффект оказался тем сильнее, чем ниже был коэффициент демографической поддержки (меньше работников на одного пожилого) [7].

Проведенное исследование показало, что антиэйджистская политика в зарубежных странах не существует изолированно, а встроена в контекст социального государства. Несмотря на различия, связанные с культурными и экономическими условиями (от судебной защиты в либеральной модели до семейных обязательств в восточной), общей чертой для разных стран остается смещение фокуса с пассивной поддержки на внедрение идей концепции активного

долголетия. При этом в антиэйджистской политике фиксируется преобладание мер, связанных с регулированием трудовой активности лиц пожилого возраста, тогда как сферы досуга и быта проработаны в меньшей степени.

Универсальной модели борьбы с эйджизмом в настоящий момент не существует, однако многообразие подходов демонстрирует свои преимущества и недостатки. Наиболее перспективным представляется сочетание правовых запретов дискриминации с мерами, направленными на изменение общественного восприятия старости, при условии их адаптации к национальному контексту. Для дальнейшего совершенствования антиэйджистской политики необходимо расширение ее охвата за пределы сферы занятости и учет потребностей наиболее уязвимых групп пожилого населения.

Список литературы

1. Ayalon, L. Combatting ageism in the Western Pacific region / L. Ayalon, S. Roy // The Lancet Regional Health - Western Pacific. - 2022. - Vol. 35. - P. 100593. - DOI: 10.1016/j.lanwpc.2022.100593
2. Boudiny, K. A Critical Perspective: Towards a Broader Understanding of 'Active Ageing' / K. Boudiny, D. Mortelmans // E-Journal of Applied Psychology. 2011. - Vol. 7, № 1. - P. 8-14. - DOI: 10.7790/ejap.v7i1.232
3. Button, P. Population Aging, Age Discrimination, and Age Discrimination Protections at the 50th Anniversary of the Age Discrimination in Employment Act / P. Button // Current and Emerging Trends in Aging and Work. - 2019. - P. 163-188. - DOI: 10.1007/978-3-030-24135-3_9
4. Foster, L. Gender and active ageing in Europe / L. Foster, A. Walker // European Journal of Ageing. - 2013. - Vol. 10, № 1. - P. 3-10. - DOI: 10.1007/s10433-013-0261-0
5. Global Report on Ageism / World Health Organization. - Geneva : WHO, 2021. - 202 p. - URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>
6. Madrid International Plan of Action on Ageing / United Nations. - New York : UN, 2002. - URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>
7. Ng, R. The Impact of Aging Policy on Societal Age Stereotypes and Ageism / R. Ng, T.Y.J. Chow, W. Yang // The Gerontologist. - 2021. - Vol. 62, № 4. - P. 598-606. - DOI: 10.1093/geront/gnab151
8. Van Hoof, J. Age-Friendly Cities and Communities: State of the Art and Future Perspectives / J. Van Hoof, H.R. Marston // International Journal of Environmental Research and Public Health. - 2021. - Vol. 18, № 4. - P. 1644. - DOI: 10.3390/ijerph18041644
9. Лукичев, П.М. Новые вызовы современного рынка труда: работники старших возрастов vs пенсионеры / П.М. Лукичев, О.П. Чекмарев, П.А. Конев // Экономика труда. - 2023. - Т. 10, № 4. - С. 525-542. - DOI: 10.18334/et.10.4.117702
10. Процев, Д.А. Город, дружелюбный представителям старшего поколения, как феномен / Д.А. Процев // Молодёжная ежегодная научно-

практическая конференция : сборник научных статей магистрантов и аспирантов. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - С. 40-45.

11. Сагандыков, М.С. Влияние возраста на реализацию гражданами свободы труда: конституционное и антидискриминационное законодательство зарубежных стран / М.С. Сагандыков // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. - 2024. - № 4 (59). - С. 12-20. - DOI: 10.17308/law/1995-5502/2024/4/12-20

12. Синягин, Ю.В. Анализ международного опыта управления карьерой представителей старшей возрастной группы / Ю.В. Синягин, И.Б. Шебураков // Образование личности. - 2016. - № 1. - С. 12-19.

13. Шестакова, Е.Е. Продление трудовой жизни: новые подходы и механизмы стимулирования (из опыта стран ОЭСР) / Е.Е. Шестакова // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2020. - № 1. - С. 144-158. - DOI: 10.24411/2073-6487-2020-10008