

Возрастное неравенство: ЭЙДЖИЗМ



Сегодня в мире насчитывается около 600 млн человек в возрасте 60 лет и старше. К 2025 г. это число удвоится, а к 2050 г. достигнет 2 млрд, причем подавляющее большинство людей пожилого возраста будет в развивающихся странах. Данная тенденция, обусловленная увеличением продолжительности жизни и снижением рождаемости, ставит перед обществом сложные задачи не только в отношении укрепления здоровья пожилых людей, но и расширения их социальных возможностей [1]

Одна из проблем, связанных с увеличением средней продолжительности жизни, получила название «эйджизм» (от *англ.* age — возраст), под которым подразумевают негативные стереотипы о людях пожилого возраста, игнорирование их потребностей, предвзятое отношение и ущемление в правах.

ОБЫКНОВЕННЫЙ ЭЙДЖИЗМ

Эйджизм — дискриминация отдельных людей или групп людей по возрастному признаку в результате сложившихся стереотипов. Современный мир ориентирован на молодых: начиная с работодателей, предпочитающих принимать на работу тех, кому 30, а не 50+, и заканчивая медицинскими и социальными учреждениями.

Подобно расизму и сексизму эйджизм преследует социальную и экономическую цель: узаконить и поддерживать неравенство между группами людей. Дело не в том, как мы выглядим. Дело в том, как люди, имеющие влияние, придают значение тому, как мы выглядим. В 2014 г. правительства разных стран признали эйджизм «общим источником, оправданием и движущей силой дискриминации по возрастному признаку» [1].

НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Дискриминация по возрастному признаку сохраняется даже в тех случаях, когда «возрастные» работники не имеют проблем со здоровьем и не являются менее образованными, менее квалифицированными или менее продуктивными по сравнению с молодыми сотрудниками.

В этой связи показательным является масштабный эксперимент, проведенный Национальным бюро экономических исследований США. Ученые-экономисты

разослали более 40 000 фиктивных, но реалистичных резюме от имени соискателей трех возрастных групп — до 30 лет, до 50 лет и около 65 лет.

По откликам работодателей были получены убедительные доказательства возрастной дискриминации пожилых женщин, особенно тех, кто достиг пенсионного возраста. При этом свидетельств о возрастной дискриминации мужчин было значительно меньше.

Самыми оптимистичными стали результаты в отношении резюме младшей возрастной группы, в которой от 14 до 32% «соискателей» (в зависимости от сферы трудоустройства) получили приглашение на собеседование. В старших группах ситуация была в два раза хуже [2].

В нашей стране предельная возрастная черта при приеме на работу «размыта»: службы занятости фиксируют ее от 36 лет и до предпенсионного возраста. Однако социальные психологи отмечают, что, по мнению многих работодателей, «преклонный возраст» начинается после 30 лет.

ВЛИЯНИЕ НА ЗДОРОВЬЕ

Эйджизм оказывает вредное воздействие на состояние здоровья. Согласно результатам исследований люди пожилого возраста, негативно воспринимающие старение, могут жить на 7,5 года меньше, чем их ровесники с позитивным настроением [1].

Эйджизм может приводить к сердечно-сосудистым заболеваниям и ослаблять веру в собственные силы.

Помимо этого эйджизм закрепляет среди лиц пожилого возраста стереотипы социальной изоляции, физической и когнитивной деградации, отсутствия физической активности и экономического бремени.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

Для борьбы с эйджизмом необходимо новое понимание процесса старения среди представителей всех поколений. Такое понимание должно быть основано на отказе от устаревшего восприятия пожилых людей в качестве обузы, признании их разнообразного опыта и констатации несправедливости эйджизма.

По мнению экспертов ВОЗ, в борьбе с эйджизмом могут помочь такие действия:

- проведение коммуникационных кампаний по расширению знаний о старении и улучшению понимания проблемы среди СМИ, общественности, политиков, работодателей и провайдеров услуг;
- принятие законов против дискриминации по возрастному признаку [1].

Во многих странах с высоким и средним уровнем дохода действуют антидискриминационные законы по борьбе с эйджизмом на рабочих местах. Так, например, для стран Европейского Союза разработана Рамочная директива о равном обращении в сфере занятости 2000/78/ЕС.

В США существует закон, который запрещает дискриминацию в сфере занятости людей в возрасте 40 лет и старше. Некоторые страны пошли еще дальше — например, в Нидерландах предусмотрен превентивный скрининг объявлений об имеющихся вакансиях для предупреждения дискриминации по возрастному признаку.

В Украине дискриминация, в том числе по возрасту, запрещена статьей 2¹ «Кодекса законов о труде Украины» [3].

Подготовила Александра Демецкая, канд. биол. наук

Список литературы находится в редакции