

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ

PROFESSIONAL TRAINING AND OLD PEOPLE EMPLOUMENT IN PENSION REFORM

УДК377.031

DOI: 10.15372/PEMW20180412

К. Г. Кязимов

*Академия труда и социальных отношений,
Москва, Российская Федерация,
e-mail: karl35@mail.ru*

Kiazimov, K. G.

*Academy of Labour and Social Relations,
Moscow, the Russian Federation,
e-mail: karl35@mail.ru*

Аннотация. В статье анализируются проблемы профессионального обучения и трудоустройства лиц пенсионного возраста. Показано, что предстоящая реформа пенсионной системы ставит на повестку дня проблему трудоустройства пожилых людей. Процессы, происходящие в социально-экономической жизни россиян, а также увеличение числа пожилых граждан в стране обуславливают необходимость формирования геронтокультуры общества, роли пожилых людей в социальном развитии. Основными целями геронтообразования являются подготовка к пожилому возрасту, выявление ресурсов для развития и вхождения в общественную жизнь для продуктивной деятельности в интересах личности, общества и государства. Утверждается, что необходимо решение проблемы подготовки граждан к выходу на пенсию. Предпосылкой обеспечения продуктивной занятости пожилых людей является выработка у них способности к непрерывному обучению и восприятию нового, чтобы они умели успешно решать свои проблемы, не полагаясь только на общественные и государственные органы.

В статье показаны тенденции развития профессионального образования, которые должны учитываться при обучении людей пенсионного возраста. Эти тенденции включают преемственность, стандартизацию, демократизацию профессионального образования, а также его доступность, бесплатное общее образование, равенство в получении профессионального и высшего образования на основе способностей каждого, направленного на личностное развитие. Представлены профессиональные нормы, компетентностный подход в обучении квалифицированного персонала. Термин «компетенция» становится ведущим в оценке

Abstract. The article analyzes the problems of professional training and employment of people of retirement age. The author shows that pension reforms on the course causes the problem for old people employment. The processes that occur in social and economic life and higher proportion of old people in Russia result in the need to build gerontological culture of society focusing on the role of old people in social development. The gerontological education assumes influencing people in their preparation for older age; revealing resources for development and participation in the public life for productive activities.

The paper outlines that it is necessary to solve the problem and prepare people for retirement. Lifelong learning and being open-minded are seen as the reasons for old people efficient employment. Old people need to solve their problems efficiently not relying on governmental and public authorities. The article highlights the tendencies of professional training development that should be considered when teaching old people. These tendencies include: continuity of education, standards of professional training, democratic education, education availability, free compulsory education, equal rights in for professional and higher education aimed at personal development. The article represents professional standards and competency-based approach for training qualified personnel. The concept «competency» is the dominant criterion when evaluating staff qualification as it is the main parameter of professional training and qualification of national employees.

The author proposes the measures on improving professional training and employment of old people.

уровня квалификации работников – важнейшего критерия профессионального образования и интегрального показателя качества отечественных работников.

По результатам исследования предложены меры по совершенствованию профессиональной подготовки и трудоустройства лиц пенсионного возраста.

Ключевые слова: пенсионный возраст, геронтокультура, геронтообразование, люди пожилого возраста, личностное самоопределение, модель геронтообразования, дополнительное образование.

Для цитаты: Кязимов К.Г. Профессиональное обучение и трудоустройство лиц пенсионного возраста с учетом принципов геронтообразования // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8, №4. С. 2246–2254

Keywords: retirement age, gerontology, training of old people, old people, self-identity, model of gerontological education, further training.

For quote: Kiazimov, K. G. [Professional training and promotion of old people employment in respect to pension reform]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2018, vol. 8, no. 4, pp. 2246–2254

DOI: 10.15372/PEMW20180412

DOI: 10.15372/PEMW20180412

Введение. По данным Министерства труда и социальной защиты РФ почти 23% населения Российской Федерации составляют пенсионеры. Наступление пенсионного возраста сопряжено со многими проблемами, в первую очередь они касаются изменения социальной роли пожилого человека в обществе, его уклада, стиля и образа жизни. Предстоящая реформа пенсионной системы актуализировала проблемы трудоустройства и занятости людей пенсионного возраста. Многие экономисты считают, что увеличение пенсионного возраста приведет к проблемам с трудоустройством и занятостью пожилых людей в нашей стране, так как многие работодатели отказывают им в приеме на работу. При этом невозможность получать востребованное профессиональное обучение в пожилом возрасте порой становится причиной отчуждения, разобщенности поколений, маргинализации личности. Геронтообразование должно способствовать адаптации пожилых людей к новым социально-экономическим условиям, сохранению активной жизненной позиции посредством профессионального обучения и трудоустройства. Профессиональное обучение людей пенсионного возраста – важный фактор экономического роста страны, так как от обучения выигрывают и регионы, и государство в целом, получая квалифицированных работников и высокую производительность общественного труда. Изложенные проблемы обуславливают необходимость решения широкого круга задач по профессиональному обучению, трудоустройству и содействию занятости лиц пенсионного и предпенсионного возрастов в условиях пенсионной реформы.

Постановка задачи. До последнего времени пенсионный возраст в РФ для женщин составлял 55 лет, а для мужчин – 60 лет. В проекте закона о пенсионной реформе предлагается увеличить пенсионный возраст для женщин и мужчин на 5 лет – до 60 и 65 лет соответственно. Предстоящая реформа пенсионной системы актуализировала вопросы трудоустройства и занятости людей пенсионного возраста. По этой проблеме высказываются различные противоречивые точки зрения. Многие экономисты считают, что увеличение пенсионного возраста приведет к серьезным проблемам с трудоустройством и занятостью людей пенсионного и предпенсионного возрастов, а также молодых людей. Целью нашего исследования является разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессионального обучения, трудоустройства и занятости лиц пенсионного возраста.

Методология и методика исследования. Методологическая основа исследования – принцип геронтообразования, когда содержание и приоритетность мер социальной политики должны находиться в связи со стратегией социально-экономического развития страны и определяться на базе научно-обоснованной оценки значимости выдвигаемых жизнью задач с учетом потребностей пожилых граждан. Увеличение числа пожилых людей в стране обуславливает необходимость формирования геронтокультуры общества. Геронтокультура – это философия жизни и медленного старения, помогающая людям продолжать трудиться и сохранять жизненный тонус. Информационной базой исследования стали научные публикации по проблемам геронтообразования в отечественных и зарубежных изданиях, законные акты и нормативные документы по проблемам трудоустройства и занятости лиц пожилого возраста.

Результаты. Пенсионный возраст – это возраст гражданина, по достижению которого он имеет право получать материальную помощь в виде пенсии. С выходом на пенсию происходит трансформация человека: из плательщика пенсионных взносов он превращается в их получателя. Наступление пенсионного возраста сопряжено со многими изменениями: в первую очередь они касаются роли человека в обществе, его уклада, стиля и образа жизни.

Как и во многих развитых странах, в Российской Федерации в настоящее время возникла необходимость повышения пенсионного возраста. Относительно этого вопроса у специалистов противоречивые точки зрения. Например, отечественные сторонники пенсионной реформы отмечают повышенный возраст выхода на пенсию в европейских странах. Сторонники противоположной точки зрения отмечают, что размер пенсии во многих европейских странах составляет примерно 50–70% от средней заработной платы, а в регионах РФ этот показатель составляет менее 40% [1]. Кроме того, в нашей стране время «дожития» пенсионеров не 20–30 лет, как в развитых западных странах, средняя продолжительность жизни после выхода на пенсию находится на низком уровне, особенно у мужчин [2]. Предстоящая реформа пенсионной системы ставит задачи трудоустройства пожилых людей. Многие экономисты считают, что увеличение пенсионного возраста приведет к серьезным проблемам с трудоустройством людей в нашей стране, причем не только пенсионного и предпенсионного возрастов, но и молодых. По мнению главы ФНПР М. В. Шмакова, «нам в будущем грозит рост безработицы, а повышение пенсионного возраста лишает рабочих мест прежде всего молодых людей. И тогда наиболее квалифицированные молодые специалисты в поисках достойной работы и зарплаты будут уезжать из страны» [3].

Смена социального статуса человека пенсионного возраста порой воспринимается как тревожное событие, меняющее его жизнь. О том, что нужно изменить, чтобы способствовать занятости пожилых людей, «Российской газете» рассказал проректор Академии труда и социальных отношений Александр Сафонов. В своем интервью он представил результаты масштабного исследования этой проблемы. «У большинства пожилых людей есть проблемы со здоровьем, а работодатели их не жалуют. Низкий размер пенсии (об этом сообщили 72% опрошенных) толкает их на работу. В стране по данным за 2016 г. до 50 лет доживают 83,8% мужчин, до 55 лет – 77%, до 60 лет – 69,4%. Таким образом, уже сейчас каждый третий мужчина (30,6%) не доживает до пенсионного возраста. А по регионам страны этот показатель колеблется от 13,9% в Ингушетии до 45,2% в Тыве. В Дальневосточном и Сибирском федеральных округах отмечается самая низкая для мужчин вероятность дожить до пенсионного возраста – 63,7% и 64,9% соответственно. Благополучное положение наблюдается в Северо-Кавказском федеральном округе (79,1%), Центральном федеральном округе (72%), Москве – 80% и Южном федеральном округе (70,6%). До возраста 65 лет в целом по стране доживают 59,3% мужчин, а до 70 лет – 47,9%» [4].

Большим социальным и экономическим достижением любой страны являются ее здоровые и счастливые пожилые граждане. Содержание и приоритетность мер социальной политики геронтообразования должны находиться в связи со стратегией социально-экономического развития страны и определяться на основе научно-обоснованной оценки значимости выдвигаемых жизнью проблем с учетом потребностей пенсионеров и пожилых граждан. Сущность личностного самоопределения людей пенсионного возраста заключается в выборе и достижении определенных стратегий дальнейшей жизни. Личностное самоопределение людей пенсионного возраста – это их качество, характеризующее способность к адаптации в новых жизненных условиях, выбор путей преодоления трудностей переходного пенсионного возраста, определение целей и задач дальнейшего пути. Процессы, происходящие в социально-экономической жизни россиян, а также увеличение доли пожилых людей в стране обуславливают необходимость формирования геронтокультуры общества, роли пожилых людей в социальном развитии. Геронтокультура – это философия жизни и медленного старения, помогающая людям сохранить жизненный тонус и оптимизм, уверенность в личной и общественной полезности своих действий. Геронтообразование должно помочь пожилым людям сформировать новый облик старости – деятельной, наполненной жизненной энергией и смыслом жизни. Основными целями геронтообразования являются подготовка к пожилому возрасту, выявление ресурсов для развития и вхождения в общественную жизнь для продуктивной деятельности в интересах личности и государства. Геронтообразование должно формировать гражданские качества и культуру на основе новых знаний, навыков, умений и компетенций с использованием опыта, мудрости, современных информационно-технических средств.

Геронтообразование – это общественно-государственная система, поскольку она должна осуществляться как государственными органами, так и негосударственными учреждениями, профсоюзами, общественными и другими организациями. В настоящее время большинство людей пенсионного возраста стараются сохранить привычный темп и уклад жизни, невозможность сделать это и найти работу вызывает у них чувство неудовлетворенности. Однако следует учитывать, что квалификация людей пенсионного возраста часто не соответствует требованиям рынка труда, поэтому они могут оказаться

безработными. Предпосылкой к обеспечению плодотворной занятости пожилых людей является профессиональное образование на протяжении всей жизни. Особенно необходимы решение задачи подготовки граждан к выходу на пенсию, обучение персонала, оказывающего услуги пожилым людям в поисках новых путей самореализации. Однако, как показывает практика, у многих пожилых людей этот процесс может сопровождаться переживаниями, трудностями в поисках достойного занятия.

В материалах Международной конференции по проблемам старения населения отмечается, что невозможность получать востребованное профессиональное обучение в пожилом возрасте порой становится причиной отчуждения, разобщенности поколений, маргинализации личности. Геронтообразование должно помочь пожилым людям адаптироваться к новым социально-экономическим условиям, сформировать умение защищать свои права, с уважением относиться к различным ценностям многокультурного российского общества. У них следует выработать способность к непрерывному обучению и восприятию нового для успешного решения проблем. Профессиональное обучение людей пенсионного возраста является важным фактором экономического роста страны, так как от обучения выигрывают и регионы, и государство в целом, получая квалифицированных работников [5].

Теоретические обоснования сущности и роли профессионального обучения пожилых людей были сформированы в середине 70-х гг. XX в. Первый университет для пожилых людей создан в 1973 г. профессором Пьером Велла в Тулузе. В России выдающийся отечественный ученый Н.И. Пирогов еще в 1855 г. открыл бесплатную школу для взрослого населения.

В настоящее время образовательные программы для людей пенсионного возраста получают широкое распространение во всем мире. Такой вид социального профессионального обучения относится к неформальному образованию в целях развития активной позиции пожилых людей. Совершенствование знаний, умений и компетенций позволят пожилым людям успешно развиваться и реализовать свои способности, быть менее подверженными стрессовым состояниям. Так, в университетах Польши для людей пожилого возраста разработаны и реализуются программы обучения в целях:

1) предупреждения старости при помощи пропаганды и оказания помощи в физической и психологической активности пожилых людей;

2) подготовки к пенсии. По образовательным программам проводятся учебные семинары по педагогике, психологии и философии, установлению творческого взаимодействия в коллективе и с другими людьми;

3) подготовки пожилых людей общественной деятельности. Для пожилых людей в США, Японии, Франции работают учебные центры и факультеты университетов. Учебные программы для пожилых людей направлены на изучение разных дисциплин: медицины, права, педагогики, психологии, экономики, иностранных языков, садоводства, краеведения и др. В Финляндии университеты предлагают не только профессиональное образование для всех возрастных групп, но и специальное образование для пожилых людей. В Дании и Швеции существуют специальные университеты для пенсионеров, а финансирование осуществляется частными лицами, министерством и местными властями. В Голландии многие учебные учреждения творчески сотрудничают с предприятиями и сферой услуг по реализации национального проекта «Пенсия в перспективе».

Практика зарубежных стран показывает, что профессиональное обучение людей пожилого возраста поднимает уровень их социального благополучия, играет важную роль в развитии адаптивных возможностей к различным изменениям [6]. В РФ 18% людей старше 60 лет работают, но желающих иметь работу среди них гораздо больше. В этих условиях профессиональное обучение становится важным для защиты пожилых людей, формирования их ответственности за свою судьбу. Пожилым людям необходимы знания, умения, навыки и компетенции по сохранению здоровья, достижению долголетия, занятию любимым делом, физической культурой, общественной работой.

При организации профессионального обучения людей пенсионного возраста следует учитывать, что в РФ сложились следующие тенденции развития профессионального образования.

Непрерывность образования. Концепция «непрерывного образования» ставит в центр всех образовательных начал человека, которому необходимо создать условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни.

Стандартизация профессионального образования позволяет установить базовый уровень, обеспечивающий продолжение образования; повысить качество подготовки субъектов системы профессионального образования в условиях дополнительного и непрерывного образования; обеспечивать конвертируемость профессионального образования в стране и за ее пределами для успешного участия в международном рынке труда.

Демократизация образования означает его доступность, бесплатное общее образование, равноправие при получении профессионального и высшего образования на основе способностей каждого, направленные на развитие личности.

К основным признакам плюрализации системы образования относятся децентрализация системы образования; создание негосударственных учебных заведений; введение двуязычного обучения; расширение способов приобретения знаний, умений и компетенций; введение системы предметов по выбору.

Для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов внедряются профессиональные стандарты, осуществляется компетентностный подход. Термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Вместе с тем в системе профессионального образования накопились проблемы, которые могут затруднять обучение, трудоустройство и занятость пожилых людей.

1. В ряде регионов РФ отсутствует прогноз потребности в кадрах. Основной причиной замедления профессионального роста молодежи и пожилых людей является недостаточный уровень их знаний, умений и компетенций, а также факторы, препятствующие повышению квалификации или получению новой профессии.

2. Важнейшей проблемой является несбалансированная структура воспроизводства кадров. Учреждения профессионального образования в последние годы подготавливали рабочих и специалистов по уровням НПО и СПО примерно в количестве 1 млн человек в год, а ежегодная потребность в рабочих профессиях составляет около 2 млн человек.

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с субъектами рынка труда.

Пожилые люди должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать эту обстановку, оперативно решать возникающие технические задачи, обеспечивать безопасный и высокопроизводительный труд.

3. Многие регионы в значительной мере ориентированы на подготовку юристов, финансистов, менеджеров, в которых рынок труда не нуждается, нежели на подготовку рабочих. Кроме того, важно отметить, что доля занятости пожилых людей в малом и среднем бизнесе незначительна.

4. Несбалансированность подготовки квалифицированных кадров в системе внутрифирменного обучения, а также развитие дополнительного и непрерывного профессионального образования, в том числе и пожилых людей.

5. В регионах страны качество рабочей силы стало критическим. Более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. В отечественной промышленности средний возраст работников составляет 53–57 лет.

6. Более 70% крупных отечественных компаний говорят о нарастающей тенденции нехватки высококвалифицированных кадров. Распределение рабочих и специалистов по профессиям, отраслям и секторам экономики является не рациональной, большая часть работников сосредоточена в сфере «А».

7. Важной проблемой является отсутствие работы как для молодежи, так и для пожилых людей.

Обозначенные выше проблемы побуждают искать пути повышения качества профессиональной подготовки пожилых людей.

1. Государственным органам, объединениям работодателей, профсоюзам, органам образования, руководителям регионов, СМИ необходимо принять активные меры по пропаганде профессий и специальностей, востребованных на региональных рынках труда, и их привлекательности для пожилых людей. Необходимо постоянно прогнозировать спрос и предложение рабочей силы, определять потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствовать механизм формирования региональных заказов на подготовку пожилых людей по всем уровням профессионального образования.

2. Необходимо активизировать взаимодействие УПО с субъектами рынка труда: работодателями регионов, службами занятости, органами образования, центрами профориентации для своевременной помощи пожилым людям в трудоустройстве и занятости.

3. В регионах РФ следует развивать профориентацию и психологическую поддержку пожилых людей как эффективное средство их самоопределения, усиления из учебной и трудовой мотивации.

4. Работодателям, службам занятости необходимо развивать систему профессионального обучения высвобождаемых работников и пожилых людей.

Для успешного решения названных проблем требуются разработка комплекса взаимосвязанных средств профессионального обучения, внедрение педагогических технологий, новых средств, форм и методов обучения пожилых людей.

Исследования, проведенные в 2013 г. Федеральной службой государственной статистики по проблемам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникаци-

онных сетей показали, что наименее активными пользователями Интернета и современных цифровых технологий являются люди пенсионного возраста. Для решения этой проблемы во многих регионах страны проводятся соответствующие мероприятия по программам геронтообразования. Для исполнения распоряжения правительства РФ «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)» в регионах страны внедряются средства информационных технологий. В соответствии со «Стратегией развития информационного общества в России» с 2015 г. многие государственные услуги осуществляются в электронной форме. Однако не все пожилые люди могут быстро реагировать на инновационные изменения и испытывают трудности при использовании автоматизированными средствами.

Зарубежный исследователь Р. Земски отмечает, что 10%-е увеличение расходов на профессиональное обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5%, такое же увеличение расходов на капиталовложения даст прирост производительности труда лишь на 3,8%. Отечественные организации на обучение персонала тратят в среднем 0,5–0,7% от фонда оплаты труда, а в промышленно развитых странах расходы фирм на обучение персонала достигают 5–10% от фонда оплаты труда. Например, во Франции и ряде других стран каждое предприятие с числом работающих 10 чел. и более перечисляет в бюджет на профессиональное образование и обучение не менее 1,5% от фонда оплаты труда. В этих условиях возрастает роль профессионального обучения и трудоустройства высвобождаемых работников и людей пенсионного возраста.

В РФ также накоплен опыт профессионального обучения безработных граждан и лиц пенсионного возраста, желающих продолжать трудиться. Постановлением Минтруда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2000 №3/1 (подготовлено с участием автора) утверждено «Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения». Считаем необходимым разработать учебное пособие для обучения лиц пенсионного и предпенсионного возрастов, отразить в нем материал, который будет способствовать формированию творческого мышления и системного освоения людьми пенсионного возраста взаимосвязанных проблем профессионального обучения, занятости, рынка труда и качества рабочей силы [7].

В структуре профессионального обучения людей пенсионного возраста большое значение должны иметь способность к непрерывному совершенствованию, развитию творческого потенциала. Методологической основой организации профессионального обучения пожилых людей является личностный подход с учетом индивидуальных, психологических и социальных особенностей. Главные цели профессионального обучения людей пожилого возраста – их развитие, приобретение новых знаний, умений навыков и компетенций, активное участие во всех сферах общественной жизни. Достижение этих целей осуществляется по следующим направлениям: приобретение пожилыми людьми новых знаний, навыков, умений и компетенций для продолжения прежней работы или трудоустройства на новую работу; решение проблем, связанных с низким уровнем пенсионного обеспечения; способность пожилых людей пользоваться техническими устройствами и компьютерами; преодоление одиночества и активное участие во всех сферах общественной жизни.

К особенностям системы профессионального обучения безработных и людей пенсионного возраста можно отнести: ориентацию на динамичные изменения социально-экономической и производственной среды и образовательные потребности людей пожилого возраста; обеспечение различных образовательных услуг в соответствии с потребностями безработных граждан и пожилых граждан; способность к гибкой трансформации содержания, форм и методов обучения; доступность для всех категорий незанятого населения и пожилых людей при одновременном приоритете социально слабозащищенных граждан; способность учитывать потребности региональных рынков труда и соискателей рабочих мест и взаимодействовать с социальными партнерами. Для успешного решения изложенных проблем геронтообразование должно функционировать как часть непрерывного образования и включать в себя следующие уровни.

Первый уровень – подготовка людей возрастных групп к началу старости, которая может осуществляться на разных уровнях общего и профессионального образования.

Второй уровень – подготовка людей предпенсионного возраста к выходу на пенсию посредством дополнительного образования, получения новой профессии (специальности) в системе формального образования.

Третий уровень предназначен для людей пенсионного возраста. На этом уровне должно осуществляться их профессиональное обучение на предприятии по месту прежней работы или в службах занятости населения.

Четвертый уровень касается лиц с ограниченными возможностями по возрасту или имеющих различные заболевания. Для них необходимо применять различные специфические формы и методы профессионального обучения.

Изложенная модель геронтообразования должна стать неотъемлемой частью всех уровней и видов профессионального образования и обучения, интегрироваться в формальную и неформальную образовательную систему.

Образовательные учреждения геронтообразования могут быть следующих видов: центры геронтообразования, центры занятости, курсы внутрифирменного обучения, институты повышения квалификации для пожилых людей и другие. Образовательные программы могут реализовываться в организациях, учреждениях профессионального образования, ветеранских организациях, культурно-просветительных учреждениях и организациях, благотворительных фондах.

Правительством РФ было принято постановление «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 22 января 2015 года № 33, согласно которому вводится новое направление социальных программ, софинансируемых Пенсионным фондом России. Постановлением предусмотрено профессиональное обучение неработающих пенсионеров компьютерной грамотности в целях обеспечения доступности для них электронных услуг и государственных информационных ресурсов. Широкое распространение должны иметь конкурсы образовательных проектов, реализуемые организациями, осуществляющими профессиональное обучение граждан пенсионного возраста в регионах РФ и за рубежом.

Для нормативно-правового регулирования трудовой деятельности пожилых людей необходимо принятие Закона РФ «Об образовании взрослых», в котором будут предусмотрены специальные разделы по институционализации геронтообразования. Действие такого закона должно быть подкреплено нормативно-правовыми документами, обеспечивающими успешное функционирование системы геронтообразования в стране.

Дополнительное образование – один из факторов, которые повышают интерес к жизни, удовлетворяют культурно-образовательные потребности, решают ряд проблем людей пенсионного возраста (помощь при правовых и финансовых затруднениях, ведение здорового образа жизни и профилактика болезней, повышение функциональной и информационной грамотности).

Россия, следуя общемировым тенденциям, объявила образование взрослого населения приоритетом государственной политики в сфере образования. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» среди других видов образования выделил дополнительное образование взрослых [8], которое призвано удовлетворять индивидуальные потребности в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании человека любого возраста.

В 2016 году Правительством РФ было принято распоряжение «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года», в котором определены цели, принципы, задачи и приоритетные

направления социальной политики государства в отношении граждан старшего поколения [9]. Ключевая цель разработанного документа – в устойчивом повышении продолжительности, уровня и качества жизни людей пенсионного возраста, стимулирование их активного и профессионального долголетия. Все

это позволяет сформулировать проблему социально-личностного самоопределения пенсионеров в новых жизненных условиях как актуальную задачу. Можно предположить, что дополнительное образование людей пенсионного возраста будет способствовать их успешному социально-личностному самоопределению и улучшению профессионально-квалификационного состава предприятий. Работники предприятий должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать эту обстановку, оперативно решать возникающие технические задачи, создавать условия для безопасного и высокопроизводительного труда [10].

В Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» необходимо внести дополнение, касающееся профессионального обучения граждан пенсионного возраста по направлению органов службы занятости. С целью активизации и расширения образовательного пространства для пожилых граждан необходимо проводить национальные дни, недели геронтообразования, фестивали, конкурсы пожилых людей, конференции, издавать печатные и электронные издания поддержки геронтообразования и др. Также важно принять изменения в законодательство, направленные на содействие занятости лиц пенсионного и предпенсионного возрастов. Например, дать регионам право устанавливать квоту для приема на работу людей старше 55 лет, а службам занятости – направлять пенсионеров на профориентацию и психологическую поддержку, определять, в чем нуждается пенсионер: в повышении квалификации или освоении новой профессии (специальности) и какой деятельностью человек сможет заниматься в старшем возрасте. При трудоустройстве пенсионеров необходимо дать работодателям право заключать с ними трудовые до-

говору на трехмесячный срок; для работодателей – установить пониженный тариф пенсионного страхования за работников старших возрастов. Кроме того, обеспечить возможность гражданам предпенсионного возраста, которые будут обращаться за государственной услугой по содействию в поиске работы, быть признанными безработными и получить государственные услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда; психологической поддержке безработных граждан; профессиональной ориентации в целях определения пригодности для конкретной профессии (специальности), выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации; трудоустройству на проведение оплачиваемых общественных работ; организации временного трудоустройства на подходящее рабочее место; содействию самозанятости граждан предпенсионного возраста. В службах занятости регионов имеется опыт профессионального обучения и трудоустройства людей пенсионного возраста: например, с 2014 г. в Республике Марий Эл организовано профессиональное обучение незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Профессиональное обучение пенсионеров призвано повысить качество жизни пожилых людей и создать условия для возобновления ими трудовой деятельности. Активную работу с гражданами этой категории проводят центры занятости населения городов Йошкар-Олы, Волжска, Козьмодемьянска Звениговского и Медведевского районов. Из числа граждан, завершивших обучение, многие возобновили трудовую деятельность по полученным профессиям: охранник, повар судовой, бухгалтер, оператор электронно-вычислительных.

Выводы. Итак, для совершенствования профессионального обучения и трудоустройства лиц пенсионного возраста необходимо осуществить следующие мероприятия.

1. Реформа пенсионной системы не должна осуществляться только за счет пенсионеров и лиц предпенсионного возраста. Реформирование пенсионной системы требует комплексного подхода с учетом принципов геронтообразования, развития профессионального обучения и сферы занятости пожилых людей, здравоохранения, демографических процессов, заработной платы, системы налогообложения, финансовой инфраструктуры экономики, создания высокоэффективных рабочих мест и подъема в реальном секторе народного хозяйства.

2. Геронтообразование должно функционировать как часть непрерывного образования в РФ в виде многоуровневой системы, включающей в себя все уровни профессионального образования.

3. Для нормативно-правового регулирования трудовой деятельности пожилых людей следует принять Федеральный закон «О профессиональном образовании взрослых», предусмотрев в нем специальные разделы по институционализации геронтообразования. Действие такого закона должно быть подкреплено нормативно-правовыми документами, обеспечивающими успешное функционирование системы геронтообразования в регионах страны.

4. В Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» необходимо внести дополнение, касающееся профессионального обучения граждан пенсионного возраста. Определять, в чем нуждается пожилой человек: в повышении квалификации или освоении новой профессии, и какой деятельностью он сможет заниматься в старшем возрасте.

5. Для работодателей необходимо установить пониженный тариф пенсионного страхования за своих работников старших возрастов; регионам дать право устанавливать квоту для приема на работу людей старше 55 лет.

6. При трудоустройстве пенсионеров следует дать работодателям право заключать с ними трудовые договоры на трехмесячный срок. Работодателям необходимо развивать систему внутрифирменного обучения персонала, а также профессиональное обучение лиц пенсионного возраста. Пенсионная реформа обуславливает необходимость значительного увеличения объемов профессионального обучения лиц пенсионного возраста. На эти цели правительство планирует ежегодно выделять 5 млрд рублей.

7. Финансирование учреждений геронтообразования должно осуществляться государством на паритетных началах, в кооперации с пенсионным и иными социальными фондами, общественными организациями.

8. В регионах РФ следует развивать профориентацию и психологическую поддержку населения как эффективные средства профессионального самоопределения молодежи и людей пенсионного возраста, усиления их учебной и трудовой мотивации. Граждане предпенсионного возраста, обратившиеся за государственной услугой содействия в поиске подходящей работы, в установленном законодательством о занятости порядке могут быть признаны безработными и получить услуги по профориентации, психологической поддержке, профессиональному обучению и трудоустройству.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Пенсии** в России [Электронный ресурс]. URL: http://ruxpert.ru/Пенсии_в_России (дата обращения: 07.01.2016).
2. **Возраст** выхода на пенсию [Электронный ресурс]. URL: http://tvoypensiya.ru/pensionnyu_vozrast.html (дата обращения: 08.01.2016).
3. **Что** происходит с пенсией и НДС. Интервью председателя Федерации независимых профсоюзов России Михаила Шмакова [Электронный ресурс]. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Chto_proishodit_s_pensiey_i_NDS.html (дата обращения: 08.08.2018).
4. **Пенсия** с видом на работу [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/03/25/aleksandr-safonov-rynok-truda-nekomforten-dlia-pozhilyh.html> (дата обращения: 08.08.2018).
5. **Кязимов К. Г.** Формирование профессиональных компетенций. // Профессиональное образование. Столица, 2008, №5. С. 10–11.
6. **Анисимова О. П.** Обучение пожилых людей как перспективное направление обучения взрослых. Ставрополь: Сев. Кав. ГТУ, 2006.
7. **Кязимов К. Г.** Рынок труда и занятость населения. М., Перспектива, 2011. 368 с.
8. **Федеральный** закон от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (с доп. от 17.10.2007 г.). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10116/ (дата обращения: 08.01.2016).
9. **Стратегия** действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. № 164-р [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/21692/> (дата обращения: 08.01.2016).
10. **Кязимов К. Г.** Справочник работника газового хозяйства. М.: Высшая школа, 2006. 278 с.

REFERENCES

1. **Pensions** in Russia. Available at: http://ruxpert.ru/Пенсии_в_России (accessed January 07, 2016).
2. **The age of retirement.** Available at: http://tvoypensiya.ru/pensionnyu_vozrast.html (accessed January 08, 2016).
3. **What** happens to pension and VAT. Interview with Chairman of the Federation of independent trade unions of Russia Mikhail Shmakov. Available at: https://www.solidarnost.org/articles/Chto_proishodit_s_pensiey_i_NDS.html (accessed August 08, 2018).
4. **Pension** with a view to work Available at: <https://rg.ru/2018/03/25/aleksandr-safonov-rynok-truda-nekomforten-dlia-pozhilyh.html> (accessed August 08, 2018).
5. **Kiazimov K. G.** [Formation of professional competences]. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa = Professional education. Capital*, 2008, no. 5, pp. 10. (In Russ.)
6. **Anisimova O. P.** [Training of old people as a promising way of lifelong learning]. Stavropol, North Caucasus STU Press, 2006.
7. **Kiazimov K. G.** [Labour market and employment]. Moscow, Perspektiva Publ., 2011, 368 p.
8. **Federal** law No. 36-FZ of April 20, 1996 «On amendments to the Law of the Russian Federation «On employment in the Russian Federation» (amended on October 17, 2007). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10116/ (accessed January 08, 2016).
9. **Strategy** and supporting measures of senior citizens in the Russian Federation until 2025. Endorsed by the Governmental Decree No. 164-p of February 5, 2016. Available at: <http://government.ru/docs/21692/> (accessed January 08, 2016).
10. **Kiazimov K. G.** [Handbook of gas employees]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 2006, 278 p.

Информация об авторе

Кязимов Карл Гасанович – доктор педагогических наук, профессор, лауреат премии Президента РФ в области образования, ОУП ВО Академия труда и социальных отношений (Российская Федерация, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90, e-mail: karl35@mail.ru).

Information about the author

Karl G. Kiazimov – Dr. of Pedagogical Sc., Professor, Presidential Award Winner in the field of Education, Academy of Labour and Social Relations (90 Lobachevskogo Str., Moscow, the Russian Federation, e-mail: karl35@mail.ru).