

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А. Занятость и проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human progress. – 2017. - Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Koulkova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.538

ЗАНЯТОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА



Кулькова Инна Анатольевна

Доктор экономических наук, доцент
профессор кафедры Экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

redactor@progress-human.com
ул. 8-е Марта, 70, офис 232,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (982) 62-40-400

Аннотация. Статья содержит анализ тенденций занятости лиц старшего возраста на примере Свердловской области. Во введении автор доказывает актуальность темы исследования в условиях современной российской социально-экономической ситуации. В основной части статьи автор проанализировал динамику структуры населения по возрасту в регионе за последние 15 лет на основе данных Федеральной службы государственной статистики. Далее рассчитал и проанализировал показатели демографической нагрузки в регионе за тот же период. Затем было проведено сравнение показателей доли занятых лиц старшего возраста по данным выборочных обследований рабочей силы, определен состав занятого населения и безработных по возрастным группам в регионе в 2015 году. На основе выявления высокого уровня безработицы среди лиц старшего возраста, автор обосновывает неэффективность увеличения пенсионного возраста в России, что, по мнению автора, приведет к росту безработицы и выплатам пособий по безработице. Основную проблему занятости лиц старшего возраста автор видит в их завуалированной дискриминации. В заключении автор предлагает пути решения проблем трудоустройства лиц старшего возраста через развитие специализированных видов профессионального обучения.

Ключевые слова: лица старшего возраста; пенсионеры; занятость пенсионеров; проблемы трудоустройства; дискриминация по возрасту.

JEL коды: J21; J49; J71.

Введение

Актуальность изучения занятости лиц старшего возраста обусловлена несколькими аспектами. Во-первых, из-за демографической ямы, которая наблюдалась в 90-е годы XX века, численность молодого населения, которое сегодня вступило в рабочий возраст, не покрывает всех потребностей производства. Кроме того, работодатели имеют претензии к уровню профессиональной подготовки молодых работников. Во-вторых, растет численность лиц пенсионного возраста, что ведет к дефициту Пенсионного фонда. В-третьих, образовательный уровень лиц, оформляющих пенсию в настоящий момент (55-60 лет) значительно выше среднего, что позволяет им продолжать работу без потери производительности труда, что в совокупности с невысоким уровнем пенсий по старости мотивирует продолжение работы после наступления пенсионного возраста. В-четвертых, многие лица старшего возраста стремятся как можно дольше продолжать быть занятыми по психологическим причинам, поскольку не хотят терять свой социальный статус, вести менее активный образ жизни.

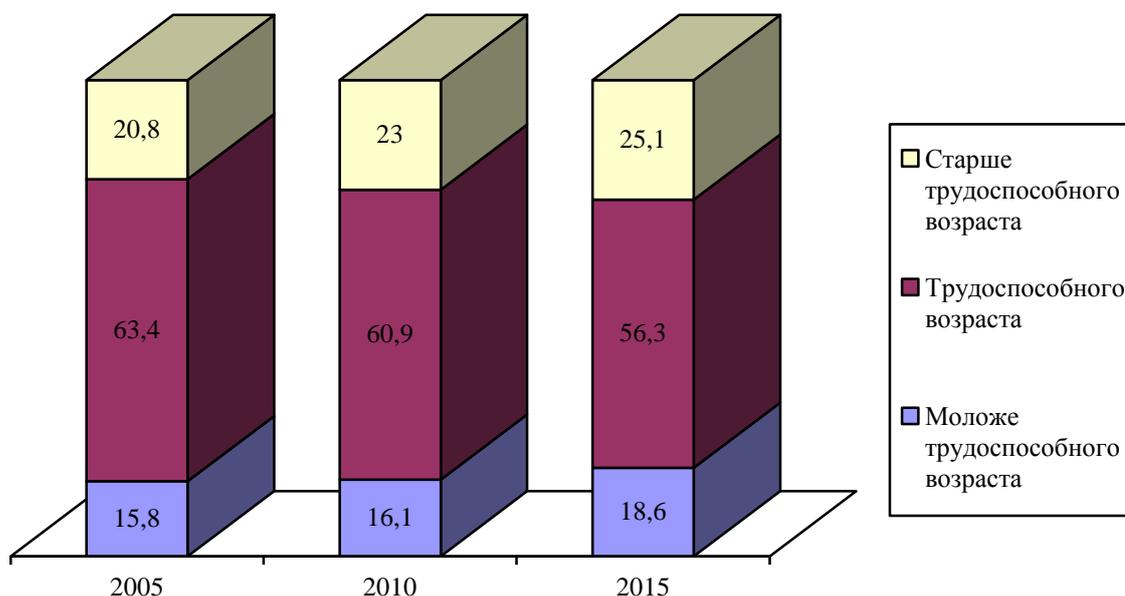
Статья написана с целью анализа тенденций занятости лиц старшего возраста на примере Свердловской области и поиска путей решения проблем их трудоустройства.

Анализ занятости населения старшего возраста в Свердловской области и проблемы их трудоустройства.

Трудовая деятельность обычно связывается в сознании с трудоспособным (рабочим) возрастом, нижняя граница которого установлена законодательством в 15 лет, верхняя граница – пенсионный возраст, т.е. в соответствии с законодательством России – 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин. Достижение большим числом граждан пенсионного возраста увеличивает пенсионную нагрузку общества.

В Свердловской области, как в большинстве регионов России а также во некоторых зарубежных странах [1-5] на современном этапе наблюдается сокращение доли лиц в трудоспособном возрасте. На основе данных Федеральной службы государственной статистики мы определили динамику структуры населения по возрасту в регионе за последние 15 лет (рис.1). На рисунке видно, что сокращение доли трудоспособного населения идет за счет увеличения доли лиц как моложе, так и старше трудоспособного возраста.

Рис.1 - Динамика структуры населения Свердловской области по возрасту (в процентах от общей численности населения)¹



Увеличение доли лиц моложе трудоспособного возраста увеличивает нагрузку лишь временно (до достижения молодыми людьми рабочего возраста). А увеличение доли лиц старших возрастов, с одной стороны, ведет к росту средней продолжительности жизни, что является положительным моментом, с другой - к увеличению демографической нагрузки, дефициту рабочих кадров, ухудшению пенсионной системы. Показатели демографической нагрузки рассчитаны нами в динамике по данным Федеральной службы государственной статистики в табл.1

Табл.1: Динамика показателей демографической нагрузки в Свердловской области²

Показатель	2005	2010	2015	Темп роста, %		
				2010 к 2005	2015 к 2010	2015 к 2005
1	2	3	4	5	6	7
Численность населения, тыс.чел.	4356	4297	4330	98,6	100,8	99,4
Численность населения старше трудоспособного, тыс.чел.	906,05	988,31	1086,83	109,1	110,0	120,0
Доля населения старше трудоспособного возраста, %	20,8	23,0	25,1	110,6	109,1	120,7
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	64,47	68,81	69,83	106,7	101,5	108,3

¹ Составлено автором по данным Росстата

² Составлено и рассчитано автором по данным Росстата

Продолжение табл.1

1	2	3	4	5	6	7
Коэффициент демографической нагрузки (на конец года; на 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов), чел.	578	641	776	110,9	121,1	134,3
В том числе:						
моложе трудоспособного возраста	250	264	331	105,6	125,4	132,4
старше трудоспособного возраста	328	377	445	114,9	118,0	135,7
Численность занятых, приходящихся на одного пенсионера, чел.	1,73	1,64	1,54	94,8	93,9	89,0

Пенсионный возраст не является верхним пределом трудоспособности, лицо, достигшее пенсионного возраста, может продолжать работу. Иными словами, выход на пенсию - это право работника, а не его обязанность. Как показывают медицинские исследования, продолжение работы, как правило, оказывает благотворное воздействие на состояние здоровья пожилого человека.

Многие пенсионеры хотят и продолжают работать. Согласно результатам исследований, проведенных в 1970-е и в 1990-е годы, подавляющее большинство работающих пенсионеров также трудилось в режиме полной рабочей недели или даже больше [6].

Результаты опроса 410 пенсионеров из 10 регионов Российской Федерации, проведенного Центром изучения пенсионных реформ показали, что 35% опрошенных пенсионеров продолжили трудовую деятельность после выхода на пенсию, еще 24% опрошенных заявили, что находятся в активном поиске работы, 31% российских пенсионеров сообщили, что хотели бы работать при определенных условиях. Лишь 9% респондентов не собираются работать ни при каких условиях (наиболее распространенная мотивация для отказа от трудовой деятельности – состояние здоровья) [7].

В соответствии с официальными статистическими данными в Свердловской области доля лиц в возрасте старше 50 лет в структуре занятого населения в 201 году составляла около 27% (Табл.2).

Велика и доля безработных по методологии МОТ в возрасте от 50 лет, которая составляет в Свердловской области 21,3%. Данный показатель отвечает на социально-экономический вопрос о том, нужно ли увеличивать пенсионный возраст. Если уже сегодня каждый пятый безработный находится в возрастной категории старше 50 лет, то увеличение пенсионного возраста приведет к росту безработицы. А государство вместо пенсий будет выплачивать пособие по безработице. Попытаемся обосновать такой вывод.

Первое, наибольший дефицит кадров наблюдается сегодня на рабочих местах низкой и средней квалификации. В то время как доля лиц старшего возраста с высшим образованием неуклонно увеличивается [8]. При этом стремление и возможность продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста у этих людей значительно выше, нежели у их менее образованных ровесников.

Табл. 2: Состав занятого населения и безработных по возрастным группам в 2015 г. (по данным выборочных обследований рабочей силы; в процентах к итогу)³

	Численность всего, тыс. чел.	Структура (%) занятых по возрасту (лет), в том числе:						Средний возраст, лет
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	
Занятое население								
Российская Федерация	68389,1	0,6	21,5	26,9	23,6	22,3	5,1	40,6
Уральский федеральный округ	6010,1	0,4	22,2	27,8	23,4	21,8	4,5	40,2
Курганская область	368,3	0,7	19,7	25,6	23,7	24,8	5,5	41,4
Свердловская область	2021,1	0,5	22,4	27,5	22,6	21,2	5,7	40,4
Тюменская область	1973,2	0,3	22,2	29,9	24,5	20,8	2,2	39,5
Челябинская область	1647,6	0,4	22,5	26,2	22,9	22,8	5,3	40,6
Безработные								
Российская Федерация	4264	4,7	35,9	23,0	16,8	16,8	2,8	35,7
Уральский федеральный округ	406	4,9	36,1	25,9	14,3	16,3	2,4	35,2
Курганская область	32	3,1	28,3	24,0	16,1	26,5	1,9	38,2
Свердловская область	149	7,3	35,0	22,3	14,2	17,6	3,7	35,5
Тюменская область	95	3,3	43,9	21,2	15,7	14,7	1,3	34,1
Челябинская область	129	3,7	33,6	34,1	13,1	13,5	2,0	34,8

Второе, лица старшего возраста и при существующей системе ищут работу (по методологии МОТ относятся к безработным), продолжают повышать уровень своего образования. Об активном отношении пожилых безработных к собственной профессиональной судьбе свидетельствует тот факт, что среди людей, направленных службой занятости на переобучение, доля лиц старше 50 составляет приблизительно 12%. Вначале необходимо трудоустроить желающих, и только если останутся вакантные места – стимулировать продолжать работу тех, кто сегодня не желает этого делать, путем увеличения пенсионного возраста.

Третье, по существующему законодательству желающих работать пенсионер, который не может найти подходящую работу, должен выбрать: или получать пенсию, или пособие. Обычно выбирается пенсия, поэтому пособие не выплачивается. При увеличении пенсионного возраста, все безработные старших возрастов будут получать пособие по безработице.

Проблемы занятости лиц старшего возраста, по нашему мнению [9], кроются в сфере дискриминации.

Согласно ст.3 ТК РФ в нашей стране запрещена дискриминация при приеме на работу по любому основанию, не связанному с деловыми качествами работников. По законодательству достижение работником предпенсионного или пенсионного возраста не должно служить препятствием для карьерных продвижений, повышения квалификации за счет работодателя, а тем более выступать основанием для увольнения [10]. Однако в настоящее время при рекрутировании трудовых ресурсов наблюдается дискриминационное отношение к пожилым людям. Возраст выступает важнейшим критерием при приеме на работу, увольнении, решении других кадровых вопросов.

³ Составлено автором по данным Росстата

В профессионально-деловой сфере сложилась дискриминационная модель отношения не только к пожилым, но и к лицам старше 50 лет, т.е. предпенсионного и пенсионного возраста.

Дискриминация в трудовой среде обычно носит завуалированный характер. Например, профессиональные маршруты представителей позднего возраста в современном обществе проходят в основном через вторичный сегмент рынка труда. Пожилым безработным с высшим образованием сложнее перестроиться, согласившись на переобучение по рабочим специальностям. А соотношение уровня средней заработной платы в организациях города и относительной доли работающих там пенсионеров носит обратно пропорциональный характер.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование выявило, что в настоящий момент в Свердловской области продолжают работать треть пенсионеров после выхода на пенсию. Еще почти столько же пенсионеров хотели бы работать, ищут работу и готовы к ней приступить, однако их шансы на трудоустройство ниже, чем у молодых и лиц среднего возраста. Дискриминация по возрасту (эйджизм) сегодня является одним из самых распространенных негативных явлений в сфере наемного труда.

Одним из методов повышения привлекательности лиц старшего возраста на рынке труда является регулярное повышение квалификации в течение всей трудовой жизни с тем, чтобы к достижению старшего возраста работник обладал актуальными знаниями и навыками, необходимыми компетенциями для работы в меняющемся мире.

С другой стороны, необходимо развитие специальных образовательных программ для лиц пожилого возраста. Данные программы должны предусматривать более низкий темп получения знаний, адаптированные методы преподавания. На таких занятиях молодые люди и лица старшего возраста не должны «сидеть за одной партой». Данное направление нам представляется наиболее перспективным в решении проблем трудоустройства лиц старшего возраста.

Литература:

1. Neumark, D. The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging // *Research on Aging*. - Том: 31. – Вып.: 1. – 2009. - Стр.: 41-68.
2. Wang, Yu. Research on Adjusting Legal Retirement Age to Coping the Aging of Population / *Proceedings of the 2012 International Conference on Management Innovation and Public Policy (ICMIPP 2012)*. Chongqing. - VOLS 1-6. – 2012. - Стр.: 1493-1496.
3. Brucker, E. Employment Population Age-Share Differences: An International Comparison of the Economic Impact of Population Aging // *Journal of Aging & Social Policy*. - Том: 21. – Вып.: 1. – 2009. - Стр.: 17-30.

4. Clark, R.L.; Ogawa, N. Public attitudes and concerns about population ageing in Japan // Ageing and Society. - Том: 16. – Ч. 4. – 1996. - Стр.: 443-465.
5. Mikusova, J. The Impact of Globalization and Population Aging on the Changes of Czech Employment Policy // 16th International Scientific Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences Proceedings. Rajecke Teplice, Slovakia. - PTS I-V. – 2016. - Стр.: 1394-1401.
6. Рощин С.Ю. Трудовая активность населения старшего возраста // Демографические и социально-экономические аспекты старения населения (Вторые Валентеевские чтения): сб.статей. - М. – 1999. - с. 134-150.
7. Особенности трудовой занятости российских пенсионеров / Центр изучения пенсионной реформы. - <http://rospens.ru/research/analytics/osobennosti-trudovoy-zanyatosti-rossiyskikh-pensionerov.htm>
8. Салин В.Н., Глебова И.Ю., Долбик-Воробей Т.А. Занятость пенсионеров (статистический анализ) // Вестник Финансового университета. – Вып. 5 (95). – 2016. - с.58-66.
9. Кулькова И.А., Силаенкова В.В. Особенности трудоустройства лиц в возрастном сегменте после 40 лет на российском рынке труда // Интернет-журнал «Науковедение». 2013 №4 (17) [Электронный ресурс].- М. 2013. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/82evn413.pdf>, свободный – Загл. с экрана.
10. Летова С.А. Работники пенсионного возраста: особенности трудоустройства // Отдел кадров. - N 3. - 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/rabotniki-pensionnogo-vozrasta-osobennosti-trudoustroystva>

EMPLOYMENT OF OLDER PERSONS AND THEIR HIRING PROBLEMS

Inna Koulkova

Doctor of Economics, Professor in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article contains an employment trends analysis of older persons on Sverdlovsk region example. The author proves the relevance of the research topic in the current Russian socio-economic situation in the introduction. In the main part of the article, the author has analyzed the dynamics of the population structure by age in the region over the past 15 years based on data from the Federal State Statistics Service. Further, he has calculated and analyzed the indicators of the

demographic burden in the region in the same period. Then, a comparison was made of the indicators of the percentage of employed older persons according to the data of sample labor force surveys; the composition of the employed population and the unemployed by age groups was determined in this region in 2015. The author found a high level of unemployment among older people, which gave grounds for justifying the ineffectiveness of increasing the retirement age in Russia. This, in the opinion of the author, will lead to an increase in unemployment and an increase in the payment of unemployment benefits. The author sees the main problem of older persons' employment in their disguised discrimination. The author suggests ways to solve problems of older persons' employment in conclusion through the development of specialized types of vocational training.

Key words: The elderly; pensioners; employment of retirees; problems of employment; age discrimination; ageism.

JEL code: J21; J49; J71.

References

1. Neumark, D. The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging // *Research on Aging*. - Volume: 31. - Issue: 1. - 2009. - Pages: 41-68.
2. Wang, Yu. Research on Adjusting Legal Retirement to the International Conference on Management Innovation and Public Policy (ICMIPP 2012). Chongqing. - VOLS 1-6. - 2012. - Pages: 1493-1496.
3. Brucker, E. Employment Population Age-Share Differences: An International Comparison of the Economic Impact of Population Aging // *Journal of Aging & Social Policy*. - Volume: 21. - Issue: 1. - 2009. - Pages: 17-30.
4. Clark, R.L. ; Ogawa, N. Public attitudes and concerns about population aging in Japan // *Ageing and Society*. - Volume: 16. - Part 4. - 1996. - Pages: 443-465.
5. Mikusova, J. The Impact of Globalization and Population. Aging on the Changes in the Czech Employment Policy. 16th International Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences Proceedings. Rajecke Teplice, Slovakia. - PTS I-V. - 2016. - Pages: 1394-1401.
6. Roshchin S.Yu. Labor activity of the population of the elderly // *Demographic and socio-economic aspects of population aging (Second Valentine readings): collection of articles*. - M. - 1999. – Pages:134-150.
7. Peculiarities of employment of Russian pensioners / Center for the Study of Pension Reform. – URL: <http://rospens.ru/research/analytics/osobennosti-trudovoy-zanyatosti-rossiyskikh-pensionerov.htm>

8. Salin V.N., Glebkova I.Yu., Dolbik-Vorobey T.A. Employment of pensioners (statistical analysis) // Bulletin of the Financial University. - Issue. 5 (95). - 2016. – Pages: 58-66.
9. Kulkova I.A., Silayenkova V.V. Features of employment of persons in the age segment after 40 years on the Russian labor market // Internet-journal "Naukovedenie". 2013 №4 (17).- М. 2013. - <http://naukovedenie.ru/PDF/82evn413.pdf>.
10. Letova S.A. Employees of retirement age: features of employment // Personnel Department. – N 3. - 2009. – URL: <http://hr-portal.ru/article/rabotniki-pensionnogo-vozhrasta-osobennosti-trudoustroystva>

Contact

Inna Koulkova

Ural State University of Economics

70-232, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

redactor@progress-human.com