

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пышменцева Е.Э. Занятость и проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста // Human progress. 2018. Том 4, № 5 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_5/Pyshmentseva.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.538

ЗАНЯТОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА



Пышменцева Елена Эдуардовна
Магистрант направления управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

e.e.pyshmentseva@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62 - 455,
г.Екатеринбург, РФ, 620144

Аннотация. Статья посвящена вопросам занятости и трудоустройства лиц пожилого возраста. Автором проанализирована численность лиц старшего возраста и распределение ее по полу, выявлен гендерный дисбаланс. Рассматривается состояние занятости данной возрастной группы в России в целом и проводится анализ особенностей трудоустройства лиц пенсионного возраста, существующих проблем по данному вопросу. Выявлена высокая доля лиц пенсионного возраста, относящихся к экономически активному населению. Определены основные причины желания работать в старшем возрасте. В статье раскрываются проблемы, с которыми сталкиваются пожилые люди при поиске работы: отсутствие условий, мотивирующих работодателя к приему на работу лиц старшего возраста; неправомерное мнение о низком профессионализме лиц старших возрастов; невозможность обратиться по вопросам трудоустройства напрямую к работодателю; устаревание некоторых профессий. Далее даются рекомендации, которые могли бы положительно повлиять на сложившуюся ситуацию в обществе с трудоустройством лиц пожилого возраста, в том числе расширение возможностей для передачи опыта старших работников более молодым, создание специальных центров переквалификации пожилых, деятельность средств массовой информации, развитие сети нестационарных учреждений социального обслуживания.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; пенсионный возраст; трудоустройство пенсионеров; старение населения; гендерный дисбаланс; проблемы трудоустройства.

JEL Коды: J21; J49; J71.

Введение

Старение населения является важной проблемой, которая охватывает все страны мира [1]. На текущее время старость, можно сказать, является самым долгим периодом жизни человека. Возрастная структура многих стран мира, включая и Россию, характеризуется малой численностью детей, лиц молодого и зрелого возраста, зато высока численность людей пенсионного и предпенсионного возраста. В России год за годом растет число пожилых людей. Получается, все страны мира превращаются в «государство старости», естественно, за исключением слаборазвитых стран, ведь там очень сложно дожить до такого возраста.

Процесс старения населения определяется быстрыми и постоянно ускоряющимися темпами. С каждым годом относительная доля пожилых людей неуклонно увеличивается. При этом желание и возможность продолжать работать после наступления пенсионного возраста также растет [2]. Однако, сегодня пожилые люди, которые хотят продолжить трудовую деятельность, сталкиваются с огромным количеством препятствий. Это – и открытая, и скрытая дискриминация, несоответствие потребностей пожилых людей и рабочей среды. Возраст стал выступать очень важным критерием при приеме на работу и увольнении. Участие пожилых людей в трудовой деятельности представляет собой сложную систему отношений в обществе. В настоящее время тема повышения пенсионного возраста, а также востребованность людей старшего возраста на рынке труда представляется особенно актуальной. При постоянно увеличивающемся количестве пожилых людей, необходимо вести продуманную социальную политику в области использования человеческих ресурсов на рынке труда.

Целью настоящей статьи является анализ проблем трудоустройства лиц пенсионного возраста и поиск путей их решения.

Состояние занятости, трудоустройства лиц пожилого возраста Российской Федерации

В России быстрыми темпами увеличивается численность лиц старшего возраста (рис.1). В настоящее время все большее число пенсионеров хотят продолжать трудовую деятельность. Продолжение работы после выхода на пенсию для многих жизненно необходимо [3].

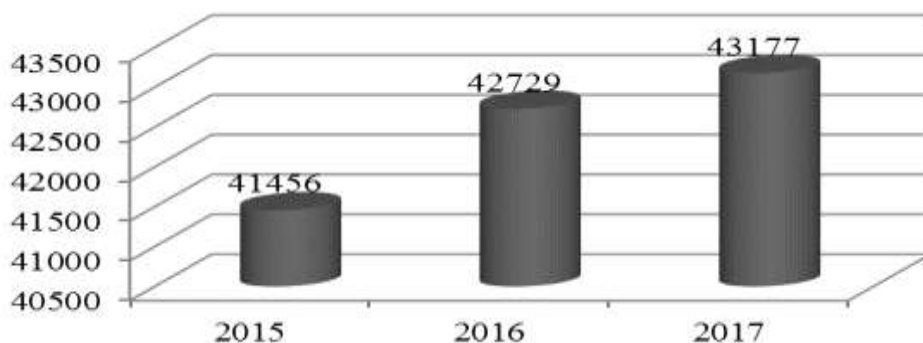


Рис. 1: Общая численность пенсионеров в Российской Федерации в 2015- 2017гг., тыс. чел.¹

Из данных, представленных в гистограмме, мы видим неуклонно увеличивающуюся долю численности пенсионеров Российской Федерации. Так на 2015 год их численность составляла 41456 тыс. чел., на 2016 год – 42729 тыс. чел. и на 2017 год – 43177 тыс. чел.

Данная проблема характерна не только для Российской Федерации, но и для большинства экономически развитых стран. Явление увеличения доли населения пенсионного возраста называется «старение нации» или «постарение населения».

Главным отличием старения российской нации является гендерный дисбаланс. Это значит, что возраст выхода на пенсию женщин и мужчин разный, в то время как в странах Европы, как правило, и женщины и мужчины выходят на пенсию одновременно.

Далее подробнее рассмотрим и сравним, сколько женщин и мужчин входило в число пенсионеров в 2015, 2016 и 2017 годах (рис.2).

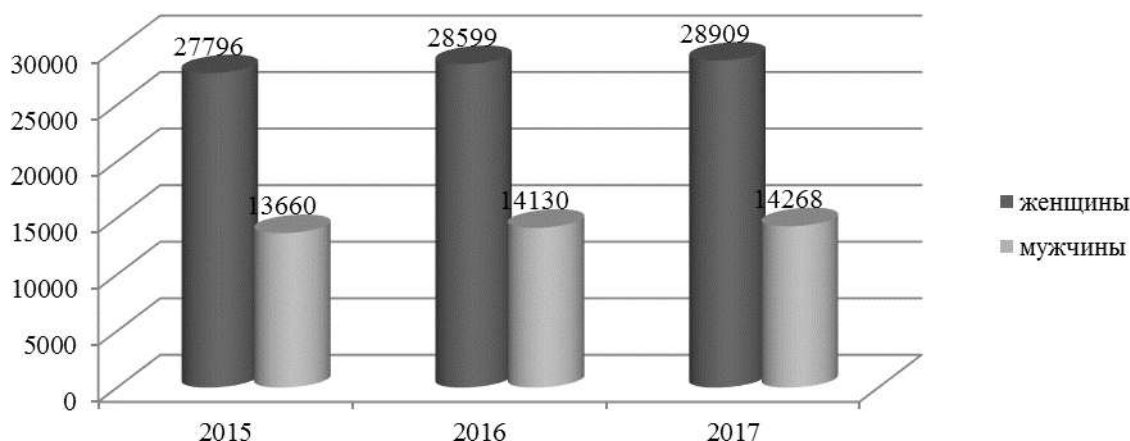


Рис. 2: Распределение численности пенсионеров по полу в Российской Федерации в 2015- 2017 гг., тыс. чел.²

¹ Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

² Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

Как мы видим на гистограмме, число женщин пенсионного возраста почти в два раза превышает число мужчин. На рисунке гендерный дисбаланс виден более четко. Численность женщин пенсионного возраста превышает численность мужчин, потому что возраст выхода на пенсию женщин на 5 лет ниже, чем у мужчин.

Такое разделение оказывает влияние не только на половозрастную структуру страны, но и на пенсионную систему. Продолжительность жизни по данным 2015 года в РФ для женщин составляет 76,71 лет, а для мужчин 65,92. То есть большинство мужчин на протяжении своей трудовой жизни осуществляют свои пенсионные выплаты для накопления пенсии, которой не успеют воспользоваться из-за своей кончины.

Важнейшую часть пожилого населения страны составляет экономически активное население в старших возрастах (табл.1).

Табл. 1: Экономически активное население в Российской Федерации в возрасте старше трудоспособного, тыс. чел.³

Год	ЭАН	Занятые	Безработные
2013	6563	6360	203
2014	6697	6501	196
2015	7106	6892	214

Экономически активное население в возрасте старше трудоспособного, без сомнений, растет. С 2013 по 2015 годы оно увеличилось с 6563 тыс. чел. до 7106 тыс. чел. Это обусловлено тем, что даже по достижению пенсионного возраста, люди хотят продолжать заниматься трудовой деятельностью.

Причинами роста количества работающих пенсионеров являются:

1. Потребность в дополнительном доходе при небольшой пенсии.
2. Потребность в общении.
3. Нежелание работодателя «отпускать» сотрудника, готового трудиться за низкую заработную плату, например, в сфере ЖКХ – дворники, уборщики и т.д.

Главной причиной увеличения численности пенсионеров в составе рабочей силы все-таки является нехватка материальных средств для обеспечения предпенсионного уровня жизни [4; 5]. По мнению автора, желание работать – это право гражданина, которое неприкосновенно. Поэтому предложения об отмене или понижении пенсий, автор считает не только неправильными, но и неэффективными, т.к. в сложившейся экономической ситуации неофициальный рынок труда составляет значительную долю граждан и отмена пенсий работающим пенсионерам приведет к его расширению.

³ Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

Сегодня, для человека старшей возрастной группы, который находится на учете в службе занятости, трудоустройство является весьма проблематичным. Несмотря на данное обстоятельство, пожилые люди не теряют надежду на трудоустройство. Не стоит отрицать того факта, что среди людей пожилого возраста есть те, кто встал на учете для того, чтобы получать пособия в течение года. Но нельзя поспорить и с тем, что подобными целями руководствуются люди во всех возрастных группах. Трудоустройство пенсионеров, считает автор, может повысить существующий уровень жизни.

Государство должно играть главную роль в решении вопроса о занятости и трудоустройстве лиц пожилого возраста [6]. Оно должно создавать те или иные условия, которые, в конечном счете, приведут к повышению трудоустройства старшего поколения. Но, к большому сожалению, многие законы носят показной характер. Государство просто не в состоянии оказать влияние на работодателей. Как показывает практика, у молодых специалистов заработная плата в среднем выше, чем у их коллег старшего возраста, несмотря на то, что их уровень квалификации совпадает. Во многих случаях причиной служит то, что начальство в большей степени продвигает молодое поколение [7], считая, что люди пенсионного возраста хорошие специалисты, но только хорошо ориентируются в старых технологиях, которые уже не имеют спроса.

Еще одной из причин отказа старшему поколению в работе может послужить неправильное мнение о них, как о плохих профессионалах [8]. Работодателя может смутить, что человек достиг пенсионного возраста, но не добился никаких вершин, не закрепился на рабочем месте. И он будет сомневаться в том, что он сможет это сделать на новой должности. Но, к сожалению, редко кто узнает истинные причины, почему человек по достижению такого возраста ищет новое место работы. А ведь причин и обстоятельств может быть огромное множество, которые никак не влияют на трудоспособность человека. Однако работодатели очень редко стараются понять ситуацию пожилого человека, им проще отказать в трудоустройстве.

С приближением старости люди пожилого возраста чаще всего теряют, так сказать, хватку при исполнении той, или иной работы. Но опять же с другой стороны, чем старше человек, тем в нем больше опыта, который просто необходим во многих жизненных ситуациях [9]. Именно поэтому возможен такой вариант событий, как создание определенных учреждений, как внутри организации, так и обособленных от нее. Такие учреждения могли бы нанимать на работу пожилых людей, которые могут и хотят передавать свой огромный опыт молодежи. Внутри организации это выглядело бы так: старшее поколение передает опыт с помощью различных тренингов, лекций, которые в

конечном итоге обогащали бы предприятие, воспитывали и вырабатывали у молодежи те или иные навыки. Поэтому если человек, хоть он и в пожилом возрасте, активен, энергичен, бодр, способен усваивать новую информацию, и работать над собой, - возраст не может стать помехой. Главное дать понять это работодателю, чтобы не получать отказ за отказом.

Говоря об отказе, стоит остановиться на том, что часто одной из проблем трудоустройства становится то, что пожилым людям просто отказывают кадровые службы, либо менеджеры по персоналу, и дело не доходит до самого работодателя. То есть другими словами, не происходит встреча и разговор с самим человеком, который принимает на работу. Конечно, это понятно, что работодатель просто не в состоянии встречаться с каждым кандидатом, поэтому идет отсеивание на начальном этапе. Но это неправильно. Ведь многие люди, которые действительно подходят на должность, выбывают. Было бы правильней, если бы сам работодатель, либо ответственный за подбор кадров лично рассматривали кандидатуры, и видели их уровень профессионализма, опыт, тогда многие бы пенсионеры могли получить подходящую работу.

Кроме этого, причиной может послужить то, что профессии со временем устаревают. Многие люди пожилого возраста являются специалистами в областях, которые стали по определенным причинам невостребованными в современном обществе [5]. Это происходит по причине того, что время не стоит на месте: меняются направления деятельности, модернизируется оборудование, появляются новые разработки, технологии и как следствие возникают новые профессии. Именно поэтому, по нашему мнению, должны создаваться и развиваться центры, занимающиеся переквалификацией и обучением лиц пожилого возраста. Люди пенсионного возраста не могут так же быстро усваивать информацию, как молодежь, ведь они были воспитаны и выращены абсолютно в темпе жизни. В отличие от молодежи, которая не имеет такого огромного опыта «за плечами», старшее поколение сравнивает полученную информацию со своим жизненным опытом, что затрудняет и замедляет темпы усвоения нового материала. Но все это в большей степени компенсируется навыками и опытом. Но, несмотря на это, даже после переобучения пожилых людей, которые состоят на учете в центре занятости, находятся такие работодатели, которые отказываются принимать пенсионеров на работу, поскольку их трудоустройство требует изменений в системе управления персоналом [10]. Это является дискриминацией на основе возраста человека (эйджизм), но работодатели оправдывают это тем, что пожилые люди не подходят по опыту, квалификации и т.д. Хотя работодатель не имеет никакого права отказывать пожилому человеку, если он сохранил трудоспособность, в приеме на работу, по причине того, что он является пенсионером. То есть по достижению пенсионного возраста, трудовые права

человека не ограничиваются. Несмотря на это, работодатели все равно используют разные средства, чтобы уволить пенсионеров (например, изменение штатного расписания, которое приведет к сокращению работников).

Невозможно переоценить влияние СМИ на подсознание людей. Разумно было бы вовлечь средства массовой информации. Они бы раскрывали всю остроту и необходимость решения данной проблемы.

Так же должны быть рассмотрены вопросы, касающиеся медицинского обслуживания пожилых людей, а также предоставление им услуг и социальной поддержки [11]. Ведь они непосредственно связаны с потребностью увеличения активного долголетия людей старшего поколения и поддержанию приемлемого жизненного потенциала до самой старости. Пожилые люди прожили долгую, возможно, местами трудную жизнь вследствие этого, они испытывают необходимость в медицинской помощи. Социальное обслуживание должно быть нацелено на увеличение качества медицинских услуг. Наряду с этим необходимо сформировать такие условия в обществе, которые бы помогали пожилым людям, как можно дольше оставались активными и полезными обществу. Еще одним путем решения данной проблемы может стать развитие и увеличение нестационарных учреждений социального обслуживания - довольно-таки новой формы оказания медицинских услуг и социальной помощи старшему поколению. Плюсом таких учреждений является то, что они максимально приближены к настоящим нуждам пенсионеров, и они предоставляют возможность подобрать индивидуальный вариант обслуживания.

Если быть откровенными в данном вопросе, то социальная незащищенность людей пенсионного и предпенсионного возраста - наша действительность, и наша проблема. Все это порождает массовую бедность. Безработица и проблемы занятости лиц пожилого возраста становится глобальной проблемой. Все это требует разработки и внедрения новых программ, которые бы способствовали адаптации этой категории населения на рынке труда.

Заключение

Исходя из сложившейся ситуации, можно сделать вывод, что тенденцией является динамичное увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста, что соответствует общемировому процессу старения населения. По результатам данной работы стало ясно, что с увеличением численности людей пожилого возраста, увеличиваются и проблемы их трудоустройства.

Проведенное исследование показало, что пожилые люди составляют особую социально-демографическую группу населения. Лица, которые относятся к этой группе, в

большинстве случаев имеют возможность трудиться. Однако занятость и трудоустройство лиц старшего возраста связано с многочисленными препятствиями и проблемами. В России экономическая поддержка пенсионерам намного меньше развитых стран и, несмотря на нехватку трудовых ресурсов, их потенциал не используется в полном объеме.

Литература:

1. Sadangharn, P. An Elderly Employment Model for the THAI Automotive Industry // South East Asian Journal of Management. – 2017. - Том: 11, Выпуск: 2. С.: 103-119.
2. 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.
3. Dmitrieva, A. Achieving the Social Inclusion of Elderly People: A Continuation Of employment or 'Advanced' Leisure? // Journal of Social Policy Studies. – 2018. - Том: 16, Выпуск: 1. С.: 37-50.
4. Ryabova, T.M.; Frolova, E.V.; Rogach, O.V.; с соавторами Status and Role Transformations of the Elderly in Modern Russia // Tarih Kultur ve Sanat Arastirmalari Dergisi – Journal of History Culture and Art Research. – 2018. - Том: 7, Выпуск: 1. С.: 132-141.
5. Беляев, Ю.А. Трудовая деятельность за пенсионным порогом: в ожидании перемен // Финансовый бизнес. – 2011. - №2. С.: 55-59.
6. Kondo, A.; Shigeoka, H. The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan // ILR Review. 2017. - Том: 70, Выпуск: 4. С.: 1008-1036.
7. Kondo, A. Does Promoting Elderly Employment Hurt Young Japanese Workers? // Social Science Japan Journal. – 2017. - Том: 20, Выпуск: 2. С.: 279-285.
8. Смирнова, Т.В. Пожилые люди: стереотипный образ и социальная дистанция // Социологические исследования. – 2008. - № 8. С.: 49 – 55.
9. Бурлак, Н.П. Управление занятостью лиц пенсионного возраста // Российское предпринимательство. – 2011. - №3. С.: 104-108.
10. Шарин В.И.; Ефремова Т.В. Необходимость новых подходов в работе кадровых служб в связи с увеличением пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих // e-FORUM. – 2018. - № 1 (2) [Электронный ресурс] URL: <http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/7.pdf>, свободный.
11. Эфендиев, И. Социальная политика // Человек и труд. – 2013. - №1. С.: 21-23.

AGED PERSONS' EMPLOYMENT AND PLACEMENT PROBLEMS

Elena Pyshmentseva

Master Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to employment and placement problems for the elderly. The author analyzed the number of older persons and their distribution by gender, revealed a gender imbalance. The employment status of this age group is considered in Russia as a whole and an analysis is made of the retirement age persons' employment peculiarities. A high proportion was identified of retirement age persons who are economically active population. The main reasons for the desire to work at an older age are determined. The article reveals the problems faced by older people in the search for a work: the lack of conditions that motivate the employer to hire older people; wrong opinion on the older persons' low professionalism; the inability to address employment issues directly to the employer; obsolescence of some occupations. Recommendations are given further that could positively influence the situation in the society with the elderly people employment, including the expansion of opportunities for transferring the older workers' experience to younger ones, the special centers creation for the elderly retraining, the media activities, the development of a non-stationary social service institutions network.

Key words: employment; labor market; retirement age; pensioners' employment; population aging; gender imbalance; employment problems.

JEL Code: J21; J49; J71.

References:

1. Sadangharn, P. An Elderly Employment Model for the THAI Automotive Industry // South East Asian Journal of Management. - 2017. - Volume: 11, Issue: 2. P.: 103-119.
2. Koulkova, I.A. Employment of Older Persons and Their Hiring Problems // Human progress. - 2017. - Volume 3, No. 1 URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Koulkova.pdf.
3. Dmitrieva, A. Achieving the Social Inclusion of Elderly People: A Continuation Of employment or 'Advanced' Leisure? // Journal of Social Policy Studies. - 2018. - Volume: 16, Issue: 1. P.: 37-50.
4. Ryabova, T.M.; Frolova, E.V.; Rogach, O.V.; at al. Status and Role Transformations of the Elderly in Modern Russia // Tarih Kultur ve Sanat Arastirmalari Dergisi - Journal of History Culture and Art Research. - 2018. - Volume: 7, Issue: 1. P.: 132-141.

5. Belyaev, Yu.A. Labor activity behind the pension threshold: in anticipation of change // Financial business. - 2011. - №2. P.: 55-59.
6. Kondo, A.; Shigeoka, H. The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan // ILR Review. 2017. - Volume: 70, Issue: 4. P.: 1008-1036.
7. Kondo, A. Does Promoting Elderly Employment Hurt Young Japanese Workers? // Social Science Japan Journal. - 2017. - Volume: 20, Issue: 2. P.: 279-285.
8. Smirnova, T.V. Elderly: Stereotyped Image and Social Distance // Sociological research. - 2008. - No. 8. P.: 49 - 55.
9. Burlak, N.P. The Retirement Age Persons Employment Management // Russian Entrepreneurship. - 2011. - №3. P.: 104-108.
10. Sharin, V.I.; Efremova, T.V. The need for new approaches in the work of human resources services in connection with the increase in the retirement age of state and municipal employees // e-FORUM. - 2018. - № 1 (2). URL: <http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/7.pdf>.
11. Efendiev, I. Social Policy // Person and Work. - 2013. - №1. P.: 21-23.

Contact

Elena Pyshmentseva

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., Yekaterinburg, 620144, Russia

e.e.pyshmentseva@mail.ru

Научный руководитель: д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
И.А.Кулькова