

Ссылка для цитирования этой статьи:

Мосина Д.А. Актуальные проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 3. URL: http://progress-human.com/images/2019/Том5_3/Mosina.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.153.5

УДК 331.538

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Мосина Дарья Александровна

Магистрант направления «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

mosina_dasha_95@mail.ru
455 - 62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
Екатеринбург, РФ, 620144
+7(343) 221-17-57

Аннотация. Статья посвящена выявлению актуальных проблем трудоустройства лиц в возрастной категории старше 50 лет. Актуальность темы обусловлена изменениями в пенсионной системе России, которые происходят в настоящее время и описаны в данной статье. Приводится статистика, характеризующая ситуацию на рынке труда в сегменте трудоустройства лиц старше 50 лет, проанализирована динамика уровня безработицы в возрастных категориях 50-59 лет и 60-72 года. Основная часть статьи посвящена систематизации и анализу проблем трудоустройства лиц старшего возраста. Автором выявлено пять основных проблем: высокие требования к квалификации работников и необходимость переквалификации и переобучения возрастных работников (1); сокращение численности, при котором работодатели, в первую очередь, стараются уволить людей старшего возраста (2); возрастные предпочтения работодателей, связанные с формированием молодежных коллективов (3); низкая адаптивная способность работников старшего возраста, проработавших продолжительное время на одном месте работы (4); проблема взаимодействия подчиненных старшего возраста с молодыми руководителями (5). В статье описываются мнения экспертов по данным вопросам. Статья также содержит пути решения каждой из выявленных проблем.

Ключевые слова: пенсионная система; лица старшего возраста; трудоустройство; проблемы трудоустройства; уровень безработицы.

JEL коды: J 24; J 42.

Введение

Проблема трудоустройства лиц старшего возраста набирает популярность в России в настоящее время. Прежде всего, это связано с повышением пенсионного возраста в 2018 году. Ряд зарубежных стран также переживает повышение возраста выхода на пенсию, поэтому вопросы влияния удлинения трудовой жизни на продолжительность жизни [1], гендерного равенства трудящихся пожилых [2; 3], меры по повышению занятости для лиц старшего возраста [4] также являются для них актуальными.

Российская пенсионная система построена таким образом, что пенсионные взносы работающих сегодня людей идут на выплаты нынешним пенсионерам. А раз трудоспособное население сокращается, то автоматически снижаются возможности для выплаты и индексации пенсии. В последнее время удалось частично компенсировать демографические провалы прошлых лет за счет системы материнского капитала. Однако этого недостаточно, чтобы выплаты пенсионерам стали возможны.

Таким образом, предложено повышение пенсионного возраста как для мужчин, так и для женщин. Для женщин возраст выхода на пенсию будет составлять 60 лет (до принятия реформы возраст был 55 лет), для мужчин – 65 лет (было 60 лет) [5].

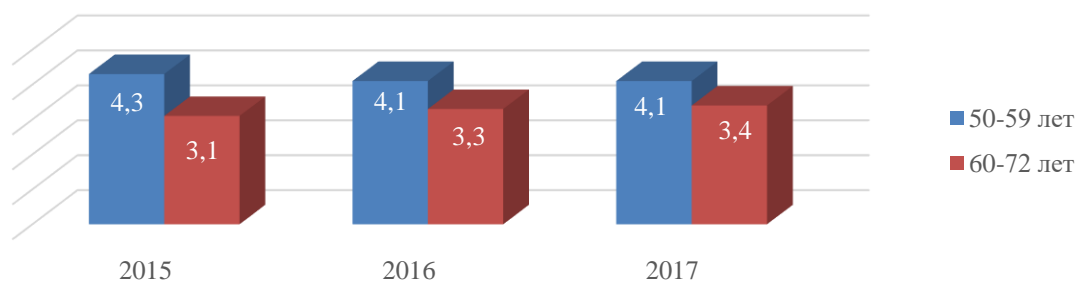
В данной статье будут систематизированы проблемы трудоустройства лиц старшего возраста в современной России.

Анализ проблем трудоустройства лиц старшего возраста

В первую очередь, необходимо определиться с тем, кто относится к категории «лица старшего возраста». Традиционно этим понятием обозначают людей предпенсионного возраста, то есть на сегодняшний день это женщины старше 50 и мужчины старше 55 лет.

Прежде чем говорить о проблемах трудоустройства у данной категории людей, обратимся к статистике. По данным государственной статистики уровень безработицы по методологии МОТ (учитывает лиц, не имеющих работы, но желающих работать и готовых приступить к работе немедленно) среди лиц старших возрастов на сегодняшний день является не высоким (рис.1). Однако директор Центра анализа доходов и уровня жизни НИУ ВШЭ Лилия Овчарова спрогнозировала, что ежегодно примерно по 200 тыс. людей пожилого возраста будут оставаться на рынке труда с учетом постепенного повышения пенсионного возраста. В настоящее время, по ее словам, ежегодно право на пенсию получают около 1,4 млн граждан, включая льготные категории, при этом порядка 60% людей предпочитают продолжать работать [6]. Таким образом, шансы на трудоустройство лиц старших возрастов снижаются [7].

Рис.1: Уровень безработицы среди лиц старших возрастов в России¹



Систематизируем основные проблемы трудоустройства лиц старшего возраста.

Первая проблема – это высокие требования работодателей к квалификации работников. В свою очередь, это приводит к проблеме необходимости переобучения лиц старшего возраста. Стоит отметить, что, когда человек сталкивается с поиском новой работы, ему так или иначе приходится обновлять свои знания, либо вообще получать новые. Это связано с тем, что знания, компетенции имеют свойства устаревать. Кроме того, люди старше 50 обладают разным уровнем компетенций [8], не все они умеют работать с техникой, а в силу возраста обучение и уж тем более переобучение дается сложнее. При этом не каждый работодатель готов вкладывать в работника, который через 2-3 года уйдет на пенсию.

Директор Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС Юрий Горлин согласен с мнением о необходимости переобучения граждан пожилого возраста: «об этом речь наверняка идет, что нужно адаптировать к этому систему обучения, чтобы она захватывала все более и более возрастные категории. Мы видим, особенно в последние годы, как стремительно меняется жизнь даже на бытовом уровне, и система постоянного переобучения должна быть к этому адаптирована» [6].

Вторая проблема – это сокращение рабочих мест и вакансий. В период кризиса компании сокращают издержки, чтобы держаться наплаву. Так как во многих компаниях большую часть издержек составляют затраты на оплату труда, то работодатели начинают сокращать численность персонала. Это происходит путем автоматизации производства или путем «соединения» двух должностей в одну, также сотрудникам, которые уже работают, могут просто поменять должностную инструкцию, добавив новые обязанности. В этих условиях охотнее берут на работу более молодые кадры, а людям старшего возраста трудно найти работу.

Третья проблема – возрастные предпочтения работодателей. Есть компании, которые принципиально стремятся, чтобы у них был молодой коллектив. Это является элементом их

¹ Составлено автором по данным Росстата: Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах/ Росстат. Официальная статистика. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf (Дата обращения 05.03.2019)

корпоративной культуры. Считается, что молодые люди более активные и легче усваивают новую информацию, чем люди старшего возраста. Хотя по трудовому законодательству дискриминация по возрасту запрещена, работодатели находят поводы, чтобы отказать работникам. По данным исследования HeadHunter, 19% компаний не готовы нанимать таких работников. «40% таких компаний ссылаются на существующую политику компании, и примерно столько же уверены, что люди в возрасте делают работу медленнее, чем их молодые коллеги», — утверждает Мария Игнатова, руководитель службы исследований HeadHunter [9].

Четвертая проблема – низкая адаптивная способность людей данной категории. Это связано, прежде всего, с тем, что работники проработали на одной работе больше 10-20 лет, и привыкнуть к новым стандартам новой компании сложнее [10].

Пятая проблема – проблема взаимодействия. Многие современные руководители, как правило, молодые люди 30-35 лет. При поиске работников они опасаются того, что человек старше их будет им указывать, как работать. В свою очередь, люди старшего возраста будут чувствовать себя некомфортно, подчиняясь молодому человеку. Такое наблюдается в традиционно молодых сферах — ивент-, креативных, маркетинговых агентствах, в ресторанном и клубном бизнесе, ряде IT-сфер и сфере торговли [10].

Выше перечислены основные проблемы, с которыми приходится сталкиваться людям старшего возраста. Но даже если эти проблемы существуют, людям данной категории не стоит отчаиваться, а стоит с ними бороться.

Вот несколько способов, как преодолеть преграды на пути к работе после 50 лет [9]:

1. Поиск работы не в интернете, а через собственные контакты, накопленные за свой карьерный путь. В таком случае, резюме не будет удалено hr-менеджером, у которого есть четкая задача найти работников не старше 45 лет.

2. Поиск работы в тех сферах, где возраст будет являться преимуществом. К ним относятся редкие технические специалисты, например, технологи по пищевой или химической промышленности, ряд инженеров-конструкторов и проектировщиков (особенно в сфере строительства, специальных технологий).

3. Обращения в центры занятости для переобучения и повышения квалификации. В связи с принятием новой пенсионной реформы с 2019 года Правительством РФ будет разработана и утверждена программа по повышению квалификации для лиц предпенсионного возраста.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ показал пять главных проблем трудоустройства лиц старшего возраста.

Первая проблема – высокие требования к квалификации работников. Это приводит к тому, что пожилым людям, которые ищут работу, необходимо обновлять свои знания. В пенсионной реформе предполагается разработка программ переквалификации и переобучения возрастных работников.

Вторая проблема – сокращение численности. При сокращении числа работников, работодатели, в первую очередь, стараются уволить людей старшего возраста. Для защиты этой категории работников, внесены изменения в законодательство об ответственности работодателей за отказ в приеме на работу лиц предпенсионного возраста.

Третья проблема – возрастные предпочтения работодателей. Есть компании, которым принципиально, чтобы у них был молодой коллектив. Считается, что молодые люди более активные и легче усваивают новую информацию, чем люди старшего возраста.

Четвертая проблема – низкая адаптивная способность работников старшего возраста. Это объясняется тем, что они довольно продолжительное время проработали на одном месте работы, и привыкнуть к новым условиям бывает тяжело. В данном случае, нужен профессиональный подход специалистов отдела управления персоналом, который сможет разработать индивидуальный план адаптации такого работника и план вхождения в должность.

Пятая проблема – проблема взаимодействия. Данная проблема имеет место быть, поскольку все больше молодых людей становятся руководителями и стараются подбирать персонал своего возраста.

В заключение, хочется отметить, что изменения в пенсионной реформе влекут за собой много задач, как для работодателей, так и для работников. Решение этих задач возможно только при тесном сотрудничестве лиц старшего возраста, работодателей и государства.

Литература

1. Fasbender, U.; Klehe, U.-Ch. Job Search and (Re)employment From a Lifespan Development Perspective // *Work Aging and Retirement*. 2019, Том 5, Вып. 1, Специальный выпуск: SI. С.: 73-90.
2. Weber, J.; de Lange, A.; Mueller, A. Gender differences in paid employment after retirement: Psychosocial working conditions and well-being // *Zeitschrift fur Gerontologie und Geriatrie*. 2019, Том 52, Приложение: 1. С.: 32-39.

3. Platts, L.G. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages // *Ageing & Society*. 2019, Том 39, Вып. 2. С.: 436-437.
4. Boockmann, B.; Fries, J.; Goebel, Ch. Specific measures for older employees and late career employment // *Journal of the Economics of Ageing*. 2018, Том 12. С.: 159-174.
5. Хамер, Г.В. Пенсионный возраст повышен. Будет ли продолжительней жизнь россиян? // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2018. № 10-2. С. 117-120.
6. Эксперты: повышение пенсионного возраста может потребовать программы переобучения пожилых // Информационное агентство ТАСС. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/5295650>. Дата обращения: 11.09.2018.
7. Агранович, М.Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // *Экономическая политика*. 2019. Т. 14. № 2. С. 90-109.
8. Karginova-Gubinova, V. V.; Romashkina, Yu. V.; Prokopiev, E. A. Typology of the Third Age Individuals and Increasing Employment of Older Workers / Конференция: International Scientific Conference on Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development (GCPMED): Samara State Univ Econ, Indonesia DEC 06-08, 2018. Серия книг: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. 2019, Том 57. С.: 696-707.
9. Самойлович, Г. Опять 45: как искать новую работу // *Gazeta.ru* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gazeta.ru/lifestyle/style/2015/11/a_7900481.shtml. Дата обращения: 10.11.2018.
10. Авраменко, Я.В. О проблемах трудоустройства населения предпенсионного возраста // *Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум»*. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864>. Дата обращения: 25.10.2018.

CURRENT PROBLEMS OF OLDER PERSONS' EMPLOYMENT

Dariya Mosina

Master Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Annotation: The article is devoted to the identification of urgent employment problems of persons in the age category older than 50 years. The topic relevance is due to changes in the Russian pension system that are taking place at present and are described in this article. Statistics are presented that characterize the situation on the labor market in the persons' over 50 years

employment segment, the unemployment dynamics in the age categories of 50-59 years and 60-72 years is analyzed. The main part of the article is devoted to the systematization and analysis of the older people employment problems. The author identified five main problems: high requirements for the workers' qualifications and the need for age-related workers' retraining (1); a reduction in the number of staff and employers, first of all, try to fire older people (2); employers' age preferences related to the youth teams' formation (3); low adaptive ability of older workers who have worked for a long time at one workplace (4); the older subordinates interaction problem with young leaders (5). The article describes the experts' opinions on these issues. The article also contains solutions to each of the identified problems.

Key words: pension system; older persons; employment; employment problems; unemployment rate.

JEL codes: J 24; J 42.

References

1. Fasbender, U.; Klehe, U.-Ch. Job Search and (Re)employment From a Lifespan Development Perspective // *Work Aging and Retirement*. 2019, Vol. 5, Issue 1: SI. P.: 73-90.
2. Weber, J.; de Lange, A.; Mueller, A. Gender differences in paid employment after retirement: Psychosocial working conditions and well-being // *Zeitschrift fur Gerontologie und Geriatrie*. 2019, Vol. 52, Application 1. P.: 32-39.
3. Platts, L.G. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages // *Ageing & Society*. 2019, Vol. 39, Issue 2. P.: 436-437.
4. Boockmann, B.; Fries, J.; Goebel, Ch. Specific measures for older employees and late career employment // *Journal of the Economics of Ageing*. 2018, Vol. 12. P.: 159-174.
5. Hamer, G.V. Retirement age increased. Will the life of Russians be longer? // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2018. No. 10-2. P.: 117-120.
6. Experts: raising the retirement age may require a retraining program for the elderly // TASS News Agency. - URL: <https://tass.ru/ekonomika/5295650>.
7. Agranovich, M.L. Evaluation of the chances of employment of workers of retirement and pre-retirement ages // *Economic Policy*. 2019. Vol. 14. No. 2. P.: 90-109.
8. Karginova-Gubinova, V. V.; Romashkina, Yu. V.; Prokopiev, E. A. Typology of the Third Age Individuals and Increasing Employment of Older Workers / In: *International Scientific Conference on Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development (GCPMED): Samara State Univ Econ, Indonesia DEC 06-08, 2018. Book Series: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. 2019, Vol. 57. P.: 696-707.

9. Samoilovich, G. Again 45: how to look for a new job // Gazeta.ru. - URL: https://www.gazeta.ru/lifestyle/style/2015/11/a_7900481.shtml.

10. Avramenko, Ya.V. About the problems of employment of the population of pre-retirement age // Materials of the VI International Student Scientific Conference "Student Scientific Forum". - URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864>.

Contact

Dariya Mosina

Ural State University of Economics

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

mosina_dasha_95@mail.ru

Научный руководитель: д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета И.А. Кулькова.