

11. Михайловская Е.О. Адаптация сотрудников российского предприятия к мировым стандартам социальной ответственности бизнеса // Вестник Самарского муниципального института управления. Самара, 2017. № 1. С. 116-123.

12. Ноздрина Е.О. Организационная идентичность как фактор адаптации российского предприятия к нормам корпоративной культуры // Приоритетные направления развития науки и образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 авг. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. С. 122-125.

**Н.С. Орлова**

*Санкт-Петербургский государственный университет*

## **ЛИЦА СТАРШЕГО ВОЗРАСТА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

В данной статье рассматривается положение лиц старшего возраста на российском рынке труда в условиях, когда, с одной стороны, из-за поднятия пенсионного возраста они вынуждены продолжать свою трудовую деятельность, с другой стороны, им сложно составить конкуренцию молодым специалистам, а в обществе все еще широко распространены негативные установки о старости.

**Ключевые слова:** рынок труда, лица старшего возраста, пенсионная реформа, старение населения.

**N.S. Orlova**

*Saint-Petersburg State University*

## **PERSONS OF ELDERLY AGE IN RUSIAN LABOR MARKET**

This article examines the situation of older persons in the Russian labor market in conditions when, on the one hand, due to the raising of the retirement age, they are forced to continue their work, on the other hand, it is difficult for them to compete with young professionals, and negative attitudes about old age are still widespread in society.

**Keywords:** labor market, persons of elderly age, pension reform, population ageing.

По всему миру наблюдается процесс демографического старения. Доля пожилых людей увеличивается. Согласно отчету ООН «Мировые демографические перспективы: пересмотренное издание 2017 года», ожидается, что в большинстве стран и регионов число пожилых людей (на данный момент по классификации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), пожилым, считается человек, достигший возраста 60 лет) возрастет к 2050 году с показателя в 962 миллионов до 2,1 миллиардов, а к 2100 году – до 3,1 миллиардов. Группа лиц в возрасте от 60 лет является самой быстрорастущей в мире [1]. В 2018 году численность населения в России старше трудоспособного возраста составила 24,4 % [2].

Российское общество находится в ситуации, когда в СМИ долгое время старшее поколение презентовалось как беспомощное, нуждающееся в особой заботе государства и общества. Образ пожилого человека как успешного работника и активного члена общества был исключением. Можно говорить о том, что в российском обществе долгое время формировалось отношение к пожилым людям, как к ненужным обществу людям. В общественном сознании современного российского общества все еще преобладает парадигма «доживания» [3, с. 42]. Эти геронтофобные установки продолжают проявляться, подогреваемые уже успешными сложится в умах населения стереотипами о старости в целом. Не обходят стороной они и работодателей, что негативно сказывается на возможностях трудоустройства старшего поколения. Возникновение таких стереотипов является закономерным результатом отношения к старости как к комплексу проблем, характерных для пожилых людей. Стереотипный образ старости, существующий в том или ином обществе, напрямую детерминирует многие аспекты жизни пожилых людей: самооценку, положение в обществе, трудовой потенциал. На современном этапе государство пытается бороться со стигматизацией старости, репрезентируя в СМИ новый образ активного и здорового человека старшего возраста. Во многом необходимость создания нового образа пожилого человека связана с проведением пенсионной реформы, повышением пенсионного возраста и, как следствие, с необходимостью продления периода трудовой деятельности старшим поколением.

Пожилые являются специфической группой со своими особенностями и потребностями. Задача государства состоит в обеспечении достойной старости, преодолении негативных стереотипов о ней, увеличения уровня жизни пожилых граждан, а также предоставлении возможности для продления трудовой деятельности гражданам старших возрастов, в особенности для граждан, чей выход на пенсию был отложен в связи с проведением пенсионной реформы и поднятием пенсионного возраста. Задача же общества и самих пожилых в целом состоит в том, чтобы разделить «третий» и «четвертый возраст», обеспечив таким образом восприятие пожилых как различных возрастных групп. Эта дифференциация должна привести к разделению и осознанию прав и обязанностей «молодых пожилых» и «пожилых пожилых», что поможет в модернизации, проводимой в отношении лиц старшего возраста, идеологии и установлению новых форм поддержки для лиц обеих групп [4, с. 113]. Эти шаги могут стать началом к построению Age-friendly общества в России. В настоящее время, в особенности в контексте проходящей пенсионной реформы, приоритетной миссией «молодых пожилых» является продление периода активной старости и трудовой деятельности.

Смещение старости за пределы пенсионного возраста уже давно происходит в развитых странах, где проводят границу между пожилыми и пенсионерами. В России пока не удастся четко разделить в умах населения пенсионеров и пожилых, однако увеличение пенсионного возраста с 55 до 60 для женщин и с 60 до 65 для мужчин заставляет переосмыслить возрастные рамки старости. Исчезает кажущееся странным определение женщин 55 лет как старых, поскольку они уже получают пенсию по старости.

Увеличение доли пожилых в обществе привело к реакции со стороны российского рынка труда, были осуществлены реформы пенсионного законодательства, а также произошла активизация поддержки труда и занятости пожилых граждан. Но при кажущемся в последнее время увеличении занятости лиц пенсионного возраста данный уровень все еще слишком низок. Так, в среднем по России занятость населения старше трудоспособного возраста, по состоянию на 2018 г. (без учета поднятия пенсионного возраста), составляет 21 % при общем уровне безработицы среди данной группы 3 %, при этом среднее время поиска работы составляет 8,6 месяцев. Чаще работают

мужчины, чем женщины. По уровню занятости пенсионеров лидирует Чукотский АО – 43 %, самый же низкий показатель у республики Адыгея – 7 %. Самый высокий уровень безработицы наблюдается в Астраханской области и Чеченской республике – 8 %. В республике Крым наблюдается самый низкий показатель безработицы – 3 %. Дольше всего работу ищут в Камчатском крае – поиск работы занимает около года, легче всего пенсионеру найти работу в Ямало-Ненецком АО, где поиск работы среди данной группы в среднем занимает 2 недели. По состоянию на 2016 г. продолжительность трудового стажа после выхода на пенсию (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) составляет 6,4 года. До назначения пенсии трудовую деятельность прекращает всего 6 %, в год назначения пенсии – 31 %, проработавшие еще какое-то время после назначения пенсии 31 %. С 40 лет наблюдается тенденция к снижению уровня средней заработной платы. Так, средний уровень заработной платы (в среднем по России 38609 т.р на 2017г.) в группе 55-60 лет составляет 34315 т.р., в группе 60-65 лет 31949 т.р, в группе 65-70 наблюдается незначительный рост уровня заработной платы 32199 т.р. Занятость падает уже в возрасте 55-59 лет, и если у мужчин это падение составляет лишь 11 %, то у женщин этот показатель достигает 31 %. При этом чем старше возраст работника, тем чаще он оказывается в числе самозанятых или помогающих членам семьи. Самой тяжелой группой для развития занятости в настоящее время являются лица в возрасте 60 – 65 лет. Разница в занятости между ней и общим числом трудящихся в возрасте от 15 до 65 лет составила в 2017 г. 25,9 % (46,8 % по сравнению с 20,9 %)[5]. И.Л. Сизова высказывает мнение, что «пожилые реже ищут новую работу на рынке труда, чем молодые, поскольку они уже достигли определенных индивидуальных профессиональных целей, и выше, чем молодые, оценивают риски и издержки смены работы. Из-за того, что работодатели все еще неохотно нанимают пожилых работников, возникает замкнутый круг, который блокирует занятость. Кроме того, страх перед дискриминацией, отсутствие требуемых знаний о свободных местах приводят к селективности найма пожилых, что распространяется на все современные страны» [6, с. 35].

В связи с повышением пенсионного возраста актуализируется значимость подготовленности российского рынка труда и системы занятости в целом, а именно готовности сохранить рабочие места

для лиц старшего возраста. Также необходимо учитывать возможности и интересы самих лиц предпенсионного возраста и пожилых людей, поскольку они оказываются в ситуации, когда вынуждены увеличить время своей трудовой деятельности, а рынок труда в целом больше ориентирован на молодежь. Понятие «молодой коллектив» все чаще используется работодателями при описании вакансии для привлечения сотрудников. Старшее поколение теперь находится в ситуации, когда инициатива дольше работать исходит от государства, а рынок труда ориентирован на молодые и эффективные трудовые ресурсы.

Наличие высшего и среднего профессионального образования служит существенной предпосылкой для продолжения трудовой деятельности и способствует росту занятости лиц старшего возраста. Наибольшее количество из продолжающих трудовую деятельность лиц старшего возраста имеют высшее образование. При этом, по состоянию на 2017г., 29 % лиц в возрасте 50-59 лет и 30 % в возрасте 60-72 года или занимают руководящие должности, или же являются специалистами высшего уровня квалификации [5]. Гораздо более плачевное положение на рынке труда занимают лица старшего возраста, не имеющие соответствующего уровня образования и опыта. Они не могут конкурировать с молодежью в ситуации, когда на рынке труда преобладает потребность в молодых кадрах. В условиях современной экономической ситуации во многих отраслях экономики преобладает потребность в молодых кадрах. Поэтому лиц старших возрастов принимают на должности, которые не привлекают молодежь из-за низкой оплаты труда и отсутствия перспектив профессионального и карьерного роста [7, с. 16].

Увеличение средней продолжительности жизни, продление периода активности в старших возрастах, нехватка профессиональных кадров и распространение атипичных форм труда и занятости приводят к трудностям и изменениям в положении на рынке труда граждан старшего возраста. Не стоит забывать, что мы живем в период активного развития цифровой технологии и цифровизации труда. В этой связи особенно стоит подчеркнуть, что старшее поколение оказывается в проблемной для них ситуации. Образование быстро устаревает, здоровье не позволяет осуществлять интенсивную трудовую деятельность, а со стороны

общества и работодателей все еще существуют стереотипы о непереобучаемости старшего поколения.

### **Список литературы**

1. Глобальные вопросы повестки дня: Старение [электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/> (дата обращения: 04.09.2019).

2. Население: Старшее поколение [электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2019)

3. Нагорнова А.Ю. и др. Пожилые люди: стратегии социальной помощи: коллективная монография. Ульяновск: Зебра, 2016. 131 с.

4. Григорьева И.А. Сизова И.Л. Траектории старения женщин в современной России // Мир России. Социология. Этнология. 2018. № 2. С.109-135.

5. Рынок труда, занятость и заработная плата [электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики URL: [https://www.gks.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 10.05.2019).

6. Григорьева И.А. и др. Старения больше не будет: монография. – СПб.: Астерион, 2018. 136 с.

7. Сукнева С.А., Елшина И.А. Трудовая активность населения третьего демографического возраста в Северном регионе // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 34. С. 12-23.

**З.Б. Рахматуллина**

*Башкирский государственный университет*

**А.Р. Сираева**

*Башкирский государственный университет*

## **БЕЗРАБОТИЦА И ЕЁ ПОСЛЕДСТВИЯ**

Авторы рассматривают последствия безработицы, проявляющиеся на макроуровне и микроуровне, и делают вывод о том, что безработица является сложной проблемой, заключающейся, с одной стороны, в наличии трудоспособного населения и, с другой стороны, в деятельности государства и общества по ликвидации и уменьшению ущерба, который наносит безработица как индивиду, так обществу в целом.

**Ключевые** слова: безработица, безработный, материальное положение, девиантное поведение, развод, служба занятости населения.