

ЩАНИНА Екатерина Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Пензенского государственного университета (440026, Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40; shchaniina@mail.ru)

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. На основании результатов социологических исследований автор выделяет причины, побуждающие пожилых людей работать, формирует образ работника пожилого возраста, определяет внешние и внутренние факторы, препятствующие привлечению пожилых людей в трудовую сферу, а также определяет характеристики работы, которая в наибольшей степени им подходит.

Ключевые слова: пожилые люди, пенсия, трудовая сфера, занятость пожилых людей, востребованность пожилых людей, профессиональные знания и опыт

За последние несколько десятилетий доля пожилых людей в общей численности населения неуклонно растет: если в 1979 г. только 16,3% населения были старше трудоспособного возраста (т.е. 55 лет и старше для женщин и 60 лет и старше для мужчин), то к 2017 г. их доля составила 24,6%, т.е. это практически каждый четвертый гражданин РФ¹. Следствием этого является значительное увеличение нагрузки на трудоспособное население, что оказывает существенное влияние на пенсионную систему и экономическое положение страны и ее граждан. В этой связи становится достаточно актуальным вопрос вовлечения (удержания) людей пожилого возраста в социально-трудовые отношения.

Анализируя показатели, характеризующие занятость населения в возрасте старше трудоспособного, следует отметить, во-первых, что с 2000 по 2015 г. удельный вес работающих пенсионеров в общей численности всех пенсионеров фактически удвоился: с 15,9% до 30,1%; во-вторых, что разные возрастные группы показывали разные темпы роста уровня занятости. Наиболее резкий скачок в этом показателе отмечался среди женщин в возрасте 55–59 лет: с 2000 по 2012 г. он увеличился с 38,7% до 52,9%, т.е. больше чем на 14%, а у мужчин в возрасте 60–72 лет рост экономической активности был более плавным: с 25% до 27,7% за аналогичный период. Следует также отметить, что женщины предпенсионного и пенсионного возрастов занимают «угнетенное» положение, зависимое от социальной политики государства в целом и от устоявшихся стереотипов современных работодателей, что, в свою очередь, подтверждается результатами проведенных социологических исследований [Петрова 2016].

Обращает на себя внимание тот факт, что на фоне увеличения среднего размера начисленной пенсий по старости в последние несколько лет практически в 1,6 раза (с 8 165,8 в 2010 г. до 13 172 в 2016 г.) не происходит снижение экономической активности пожилых людей, а наоборот, ее рост продолжается. За тот же период (2010–2016 гг.) темпы роста величины прожиточного минимума пенсионера и среднего размера начисленной заработной платы выше, чем темп роста начисленной пенсии по старости (1,78; 1,75 и 1,6 соответственно).

Анализируя соотношение средней начисленной пенсии по старости и величины прожиточного минимума, следует отметить, что разрыв между ними за период с 2010 по 2016 г. имеет негативную тенденцию (с позиции оценки уровня

¹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступ: <http://www.gks.ru>

жизни пенсионеров по старости) к сокращению. Если в 2010 г. данное соотношение составляло 180,6%, то в 2016 г. оно уменьшилось на 17,6% и составило 163%. Как отмечают ученые, занимающиеся проблемами бедности населения [Кошарная, Каримова 2014; Явбатырова, Кадилаева 2013], если доходы составляют от 1 до 2 прожиточных минимумов, то человек относится к страте предбедной бедного слоя населения. Следовательно, налицо постепенное обнищание старшего поколения. Также результаты их исследований показывают, что одним из основных факторов риска бедности является наступление пенсионного возраста и выход на пенсию.

Проведенный анализ динамики среднего размера начисленной пенсии по старости в сочетании с такими показателями, как величина прожиточного минимума пенсионера, средней начисленной заработной платы, свидетельствует о снижении размера пенсии по старости относительно заработных плат и величины прожиточного минимума, что говорит о снижении уровня жизни пожилых людей.

Таким образом, принимаемые государством меры по стимулированию продолжения трудовой деятельности пожилыми людьми и приведенный анализ данных официальной статистики об уровне занятости людей пенсионного возраста, размере пенсии по старости и ее соотношениях с прожиточным минимумом и средней начисленной заработной платой объясняют стремление пожилых людей оставаться на рынке труда как можно дольше, откладывая свой выход на пенсию.

На основе проведенного анализа данных официальной статистики за последние несколько лет можно сделать следующие выводы относительно занятости пожилых людей. Во-первых, существует тенденция роста экономической активности людей пожилого возраста (практически в 2 раза). Во-вторых, наибольшую активность в данном вопросе проявляют женщины. В-третьих, одним из факторов, способствующих продолжению трудовой деятельности, является низкий размер начисленной пенсии по старости (несмотря на то что он увеличился в 1,6 раза с 2010 г. по настоящее время, относительно величины прожиточного минимума пенсионера и средней начисленной заработной платы он имеет тенденцию к снижению). В-четвертых, действующая пенсионная система не только не сдерживает занятость пожилых людей, а наоборот, предоставляет возможность пожилым людям увеличить размер начисленной пенсии (однако увеличенный размер пенсии человек может получить только после полного прекращения трудовой деятельности).

Проведенные нами исследования в 2011 ($N = 220$), 2014 ($N = 294$), 2016 ($N = 268$), 2017 ($N = 412$) годах дают возможность выявить основные причины, факторы и условия выбора пожилыми людьми активной жизненной стратегии, в основе которой лежит отказ от выхода на пенсию и продолжение трудовой деятельности [Щанина 2013; 2016]. Основным исследовательским методом являлся анкетный опрос.

Среди основных причин, побуждающих пожилых людей продолжать свою трудовую деятельность, как по мнению самих пожилых людей, так и по мнению работодателей и их коллег, являются недостаточный размер пенсии (76,8% и 84% соответственно), стремление материально помочь детям и внукам (44% и 35,4%), желание избежать одиночества (25,6% и 24,3%), привычка работать (19,4% и 28%). Среди прочих причин люди пожилого возраста указали стремление получать дополнительный к пенсии доход (39,2%) и какие-то льготы (6,8%). В то же время работодатели и работающие люди среди прочих причин указали следующие причины: рабочие места, которые занимают пожилые люди, не привлекательны для молодежи (14,2%), желание пожилых людей быть полезными обществу (12,7%), наличие у пожилых людей свободного времени (11,2%) и государство стало стимулировать более поздний выход на заслуженный отдых (1,9%).

Полученные данные свидетельствуют, что, имея возможность продолжить трудовую деятельность и используя ее, люди пожилого возраста стараются сохранить достигнутый уровень материальной обеспеченности и привычки потребления, т.е. предлагаемый размер пенсии не дает возможность пожилым людям удовлетворять даже свои базовые потребности, не говоря уже о потребностях более высокого уровня (самовыражение, признание и т.п.).

Анализ результатов исследования 2017 г. о востребованности пожилых людей на рынке труда показал, что работодатели и работающие люди достаточно позитивно относятся к работающим пожилым людям. Так, более половины респондентов (59,7%) считают, что их опыт, навыки незаменимы, у них есть чему поучиться, 16,4% респондентов считают, что пожилые люди восполняют недостаток рабочей силы. В то же время 48,5% респондентов отмечают, что пожилые люди должны быть разумными в своем желании работать и вовремя уходить на пенсию, если в этом есть необходимость. Лишь 6% респондентов выразили негативное отношение к работающим пожилым людям, которое в основном проявляется в том, что пожилые работники составляют конкуренцию за рабочие места, и 8,6% респондентов показали свое безразличие к данной категории работающих.

Большинство респондентов (72,9%), у которых среди близких есть работающие пожилые люди, полностью поддерживают их решение, считая, что это позволяет им быть активными и хорошо выглядеть. Каждый пятый респондент (18,3%) отрицательно относится к выбору своих близких, считая, что пожилых людей вынуждает работать низкий размер пенсии и у них нет другого выбора. Свое безразличие по данному вопросу выразили 8,7% респондентов.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство работодателей и работающих людей ничего против работников пожилого возраста не имеют, пожилых специалистов на рынке труда достаточно высоко ценят и поддерживают их решение продолжать работать.

Достаточно сложным оказалось оценить отношение самих пожилых людей к работающим пенсионерам по старости. Так, большинство пожилых людей (66,2% респондентов) уверены, что если пожилой человек хочет продолжать работать, то никто не должен ему это запрещать. Каждый четвертый пожилой человек (27,7% респондентов) выразил свое сочувствие тем, кого обстоятельства вынуждают работать в старости. Несмотря на такое отношение, среди них 40,2% согласились бы подработать, если бы у них была такая возможность.

В то же время, несмотря на достаточно высокую оценку работников пожилого возраста со стороны работодателей и работающих людей, было выявлено, что они уступают своим более молодым коллегам. В процессе исследования проведен анализ субъективной оценки респондентами типичного работника пожилого возраста (по сути, предпринята попытка выявить стереотипы представлений о пожилых работниках, которые сложились в обществе) по таким параметрам, как профессиональные навыки и знания, работоспособность и трудолюбие, скорость решения поставленных задач, инициативность и нацеленность на результат, коммуникабельность, умение работать в команде, ответственность, исполнительность. По мнению респондентов, пожилые работники превосходят своих более молодых коллег по таким параметрам, как профессиональные навыки и знания (75% респондентов), ответственность (69,2%), исполнительность (60,8%) и трудолюбие (50,9%). Однако по таким параметрам, как инициативность, скорость решения поставленных задач, работоспособность, пожилые люди уступают им. По другим же параметрам пожилые люди ничем не уступают своим коллегам. В целом, анализируя ответы респондентов, можно сказать, что в большинстве своем они дают нейтральную оценку пожилым работникам.

Как показали результаты исследований, главным преимуществом пожилых людей по сравнению с более молодыми коллегами в трудовой сфере являются профессиональный опыт и знания. Оценивая роль и знания пожилых людей в профессионально-деловой сфере, большинство работодателей и коллег пожилых работников отмечают, что они обладают большим опытом (70,1% респондентов), незаменимы как наставники молодежи (41,8% респондентов), а использование трудового потенциала пожилых людей важно, т.к. это обеспечит передачу профессионального опыта молодым работникам (33,2% респондентов).

Несмотря на достаточно позитивное отношение к пожилым работникам со стороны работодателей и более молодых коллег, респонденты указали на недостатки пожилых людей, которые препятствуют активному их включению в трудовую деятельность: это недостаток знаний в области компьютерных технологий (48,9% респондентов); трудности в перестройке восприятия и представлений в изменившейся обстановке (35,8% респондентов); консервативность (19% респондентов) и неспособность приспособиться к новым людям или к новой обстановке (18,7% респондентов). В данном контексте речь идет о внутренних факторах, т.е. напрямую связанных с пожилыми людьми.

В ходе исследования на основе мнения работодателей и коллег пожилых людей был определен круг проблем, препятствующих участию пожилых людей в трудовой деятельности: это возрастная дискриминация при приеме на работу (так считает каждый второй респондент – 53,7%); состояние здоровья пожилых людей (39,2% респондентов); личностная незрелость молодых руководителей, которая проявляется в боязни сотрудников старше себя, отсутствии представления о том, как выстраивать с ними отношения и как использовать их опыт и знания в интересах собственного дела (25% респондентов); более низкая конкурентоспособность по сравнению с другими категориями населения (17,9% респондентов). На наш взгляд, эти моменты можно отнести к внешним факторам, т.е. не зависящим от пожилых людей.

В этой связи, по мнению респондентов, для пожилых людей в наибольшей степени подходит работа в режиме неполного рабочего времени (39,6% респондентов); работа консультационного характера, оплачиваемая по факту выполнения (20,1% респондентов); ведение дачного (приусадебного) хозяйства с последующей продажей сельхозпродукции (18,3% респондентов); надомная работа (17,2%). В то же время каждый четвертый респондент уверен, что при трудоустройстве возраст не имеет значения.

Таким образом, в современном российском обществе достаточно высоко ценятся опыт и знания пожилых работающих людей, признаются и уважаются их трудовые заслуги. По таким параметрам, как профессиональные навыки и знания, трудолюбие, ответственность и исполнительность, они значительно превосходят своих более молодых коллег. Общество готово к включению пожилых людей в трудовую сферу, т.к. именно данная категория работников незаменима в качестве наставников молодежи, а использование их трудового потенциала будет способствовать передаче профессионального опыта молодому поколению. В то же время каждый второй респондент считает, что пожилые люди должны быть разумными в своем желании работать и вовремя уходить на пенсию, если в этом есть необходимость. Следует отметить, что процессу включения работников пожилого возраста в трудовую деятельность, а в ряде случаев – удержанию их на рабочем месте препятствуют факторы внешней и внутренней среды.

В заключение следует отметить, что процесс старения населения оказывает влияние на все сферы жизни общества, в т.ч. и на профессионально-трудовую, делая необходимым привлечение и удержание пожилых людей в составе трудовых ресурсов страны. Результаты исследования свидетельствуют, что пожи-

лые люди готовы продолжать трудовую деятельность как на прежних рабочих местах, так и на новых, и для этого имеются определенные причины. В свою очередь, работодатели готовы принимать пожилых работников, но на определенных условиях и на определенные рабочие места. Следовательно, следует проводить активную государственную политику по привлечению (удержанию) потенциала пожилых людей в сферу труда, необходимы грамотные управленческие решения, которые позволят активно вовлекать пожилых людей в экономическую и общественную деятельность, что позволит пожилым людям повысить ощущение собственной значимости, а обществу – использовать их потенциал в собственных интересах.

Список литературы

Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф. 2014. Факторы, определяющие риск бедности населения в современном российском обществе (региональный аспект). – *Известия Саратовского университета*. Новая серия. Сер. Социология. Политология. Т. 14. № 4. С. 36-40.

Петрова Ж.В. 2016. Инновационные стратегии профессионально-трудовой занятости пенсионеров по возрасту. – *Инновационная деятельность*. № 4(39). С. 104-110.

Щанина Е.В. 2013. Основные факторы трудовой активности пожилых людей. – *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. № 1(25). С. 88-96.

Щанина Е.В. 2016. Социальные риски пожилых людей в современном российском обществе. – *Социально-гуманитарные знания*. Т. 9. С. 38-50.

Явбатырова Б.Г., Кадилаева Р.Ш. 2013. Роль и место пожилых людей в трудовой структуре современного общества. – *Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки*. № 3(24). С. 110-115.

SHCHANINA Ekaterina Vladimirovna, Cand.Sci. (Soc.), Associate Professor of the Chair of Sociology and Personnel Management, Penza State University (40 Krasnaya St, Penza, Russia, 440026; shchanina@mail.ru)

THE NEED FOR ELDERLY PEOPLE IN THE LABOR SPHERE IN THE MODERN SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONS

Abstract. Based on the results of sociological research the article highlights the motivations of elderly people to work, forms the image of the elderly worker, defined external and internal barriers to involving them in the labor sphere, as well as characteristics of work that suits them best.

Keywords: elderly people, pension, labor sphere, employment of elderly people, demand for elderly people, professional knowledge and experience