

В цех идут одни старики

*Авторы: Михель Е.А., Тимаков И.В., Прокопьев Е.А., Васильева А.В.,
Морозов А.А., Лезжева Е.В., Хохлов Э.В.*



Одним из важнейших показателей демографического развития территорий является возраст населения. Не секрет, что разные регионы мира характеризуются более молодой или более зрелой возрастной структурой населения. Каждый тип возрастной структуры населения накладывает свой отпечаток на социально-экономические процессы в том или регионе или стране. Для большинства российских регионов в последние

годы характерно старение населения, происходящее по причинам сокращения общей численности и увеличения продолжительности жизни населения. В некоторых регионах, например в Республике Карелия, темпы старения населения увеличиваются за счет миграционного оттока молодежи. Наиболее актуальна такая ситуация для сельских территорий и малых городов. Одним из последствий этих процессов является нехватка кадров на местных предприятиях, восполнить которую могут более возрастные работники, в том числе вышедшие на пенсию.

Население предпенсионного и пенсионного возраста в научной среде принято называть «население третьего возраста». Оно характеризуется достаточным запасом здоровья, жизненных сил, они активны в профессиональной и социальной сфере, другими словами продолжают активную жизнедеятельность. Одним из самых важных критериев при определении «третьего возраста» является возраст выхода на пенсию. В северных регионах России действует льготный порядок и люди имеют право выйти на пенсию на 5 лет раньше, то есть мужчины в 55 лет, женщины в 50. Достигая этого возраста, многие люди вольно или невольно прекращают трудовую деятельность и выходят на заслуженный отдых. Кто-то из них долго ждал этого события и с радостью готов заняться другими видами деятельности, а кто-то оказался за бортом рынка труда вопреки своему желанию.

В то же время на локальных рынках труда нередко существует потребность в кадрах, заполнить которую за счет молодых работников очень сложно. Из-за недостатка кадров руководители предприятий приглашают возрастных специалистов продолжить или вернуться к исполнению своих профессиональных обязанностей. Наиболее часто труд



возрастных сотрудников востребован как в социальной сфере: образовании, здравоохранении, так и в производственных секторах экономики.

В Институте экономики КарНЦ РАН при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда закончился первый год исследовательского проекта «Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения (на примере Республики Карелия)», посвященного вопросам использования трудового потенциала населения старших возрастных групп.

Итоги первого года:

- Предложена новая экспериментальная модель воспроизводства трудового потенциала северных территорий в условиях растущей доли населения старших возрастных групп. В этой модели старшее поколение работников рассматривается как один из основных компонентов трудового потенциала, имеющее свои ключевые преимущества и способные формировать положительные социально-экономические эффекты.
- Выполнена сравнительная оценка состояния процессов воспроизводства трудового потенциала в северных территориях Российской Федерации на основе анализа статистических показателей в сфере демографии, образования, занятости и здравоохранения. Определены общие характерные тенденции и факторы, влияющие на текущее состояние процессов и перспективы воспроизводства населения и трудового потенциала.
- С помощью анализа российских и зарубежных практик, регламентирующих занятость населения старше трудоспособного возраста, обоснованы возможности использования некоторых из них в северных регионах: усиление финансовых

стимулов для населения, снижение издержек для работодателей, развитие трудового потенциала работников.

- Собраны количественные показатели эффективности реализации институциональных инноваций на основе динамики возрастной структуры занятости населения старше трудоспособного возраста на примере зарубежного опыта (на примере северных и несевежных стран-участниц ОЭСР). Выявлено кратное превышение показателей занятости населения старших возрастных групп в странах ОЭСР над аналогичными показателями в российских регионах (на примере Республики Карелия).

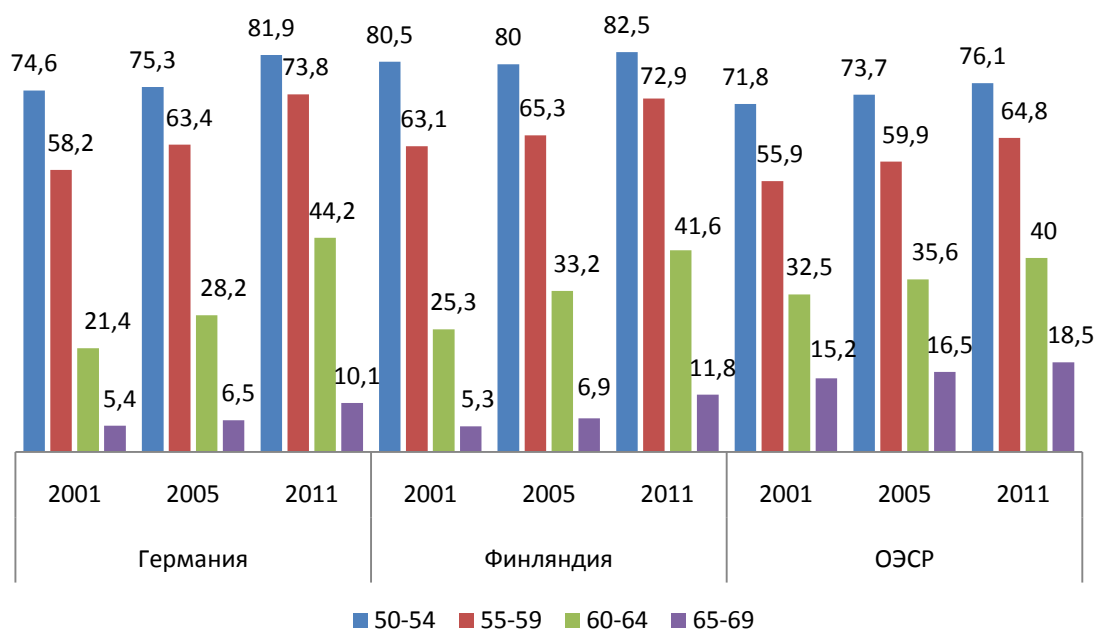


Рис. 1. Динамика показателей экономической активности населения третьего возраста в Германии, Финляндии и странах ОЭСР в среднем, %¹

¹ Рассчитано автором на основе данных: OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Germany. URL: <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Germany-MOD.pdf> (Дата обращения 21.11.2015); OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Finland. URL: <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Finland-MOD.pdf> (Дата обращения 21.11.2015)

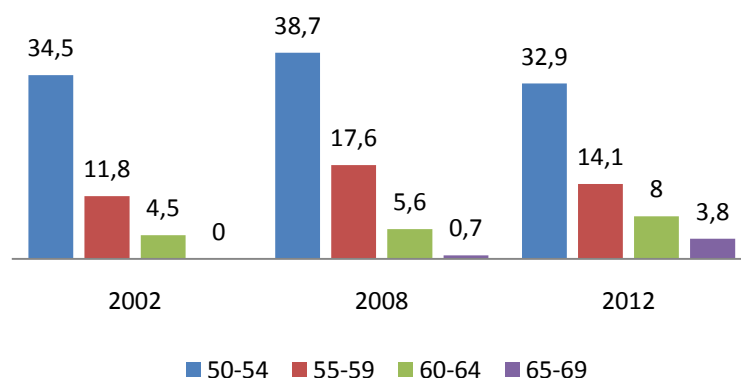


Рис. 2. Динамика показателей экономической активности населения третьего возраста в России (на примере Республике Карелия), %².

- В исследовании определены конкурентные преимущества возрастных работников в сравнении с более молодыми поколениями работников. Основными преимуществами возрастных работников являются следующие качества:
 1. Лояльность, надежность и посвященность;
 2. Высокий уровень обязательности и ответственности;
 3. Наличие профессиональной этики;
 4. Профессиональные и коммуникативные навыки;
 5. Наличие сети профессиональных контактов;
 6. Богатый профессиональный и жизненный опыт.

Зарубежные исследования показывают, что не существует зависимости между возрастом работника и качеством выполнения основных производственных задач и что возрастные работники могут опережать по этим показателям своих более молодых коллег. Их знания могут быть источником получения конкурентных преимуществ, в том числе при найме опытных сотрудников, покинувших прежнее место работы в конкурирующей компании. Также важно констатировать, что возрастные сотрудники более эффективно работают с клиентами своего возраста, численность которых также растет
- Определены основные виды социально-экономических эффектов для населения старше трудоспособного возраста, предприятий и территорий (см. табл.).

² Рассчитано по результатам проведения экономико-социологических обследований населения Республики Карелия, проведенных в Институте экономики КарНЦ РАН в 2002, 2008, 2012 гг.

Предприятия	Возрастные сотрудники	Территория
<ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение вакантных рабочих мест 2. Продолжение доступа к ценным институциональным знаниям 3. Наличие мотивированных и заинтересованных сотрудников 4. Увеличенная продуктивность и ответственность сотрудников 5. Наличие более богатого жизненного и профессионального опыта 6. Снижение необходимости найма и обучения новых сотрудников 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность продолжения выполнения востребованной работы 2. Увеличение сроков получения высоких доходов 3. Более высокие размеры будущей пенсии 4. Доступ к корпоративным программам социального и медицинского страхования 5. Сохранение физического и эмоционального благополучия 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение уровня безработицы 2. Рост объемов производства товаров и услуг 3. Рост налоговых отчислений для реализации государственных программ 4. Увеличение количества занятых, отчисляющих страховые взносы в пенсионные фонды 5. Снижение объемов социальных и пенсионных выплат



На следующих этапах исследования будет проведено комплексное экономико-социологическое исследование, включающее опрос населения, представителей предприятий и органов власти с дальнейшей целью обоснования рекомендаций, направленных на повышение эффективности использования трудового потенциала населения третьего возраста и достижения позитивных социально-экономических эффектов.