

2. Гридасова И.С. Необходимость адаптации зарубежного опыта развития финансовых супермаркетов в российской практике // Сборник научных трудов. 2012. URL: <http://www.project.fa.ru> (дата обращения 16.04.2018).
3. Современные особенности осуществления деятельности финансовых супермаркетов в России: монография / Журавин С.Г. и др. М.: МАКСС Групп, 2012. – 208с.
4. Слободчикова А.А., Комфортные условия повышения финансовой грамотности в «финансовых супермаркетах» / Слободчикова А.А., Капкаев Ю.Ш. // В сборнике от финансовой грамотности – к финансовой стабильности материалы Всероссийской научно-практической конференции. Институт образования Республики Башкортостан. 2014. С. 37 – 39.

УДК 331.5; 314.144

ГЛОБАЛЬНОЕ СТАРЕНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

О. Е. Крупейченко, аспирант

(Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь)

Население мира продолжает расти очень быстрыми темпами и к 2050 г. достигнет 9,7 млрд чел. а к 2100 г. – 11,2 млрд, в результате снижения коэффициента фертильности и значительного увеличения продолжительности жизни меняется его возрастная структура (рис. 1).

Пожилые люди до промышленной революции XIX в., составляли лишь небольшую часть мирового населения, не более 5 % в любой стране, уже с начала XX в. начался не прекращающийся рост их доли. По прогнозу ООН с 1960 по 2050 гг. население мира увеличится более чем в три раза, доля населения в возрасте 65 лет и старше вырастет с 8,3% в 2015 г. до 15,8% к 2050 г., т.е. почти в два раза, его численность составит более 1,5 млрд чел.

Особенно быстрыми темпами будет расти население старше 80 лет. Прогноз Bureau of the Census несколько отличается: доля населения в возрасте 65+ вырастет к 2050 г до 16,7%, а его численность составит 1,6 млрд чел., общая численность мирового населения к 2050 г. составит 9,4 млрд чел. [2].

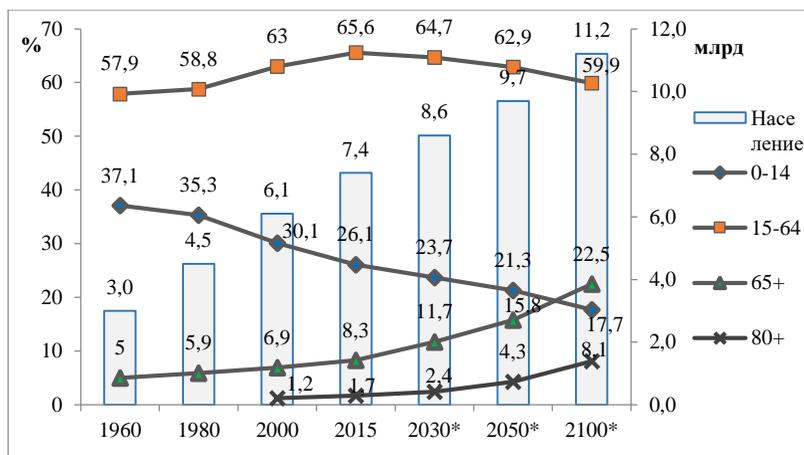


Рис. 1. Динамика численности мирового населения (млрд чел.) с распределением его по возрастным группам (%)

Источник: собственная разработка автора по данным ООН 2017 [1]

Старение населения, которое ранее рассматривалось как проблема для развитых стран Европы и Северной Америки, становится *глобальным демографическим трендом*. С проблемой демографического старения тесно связана еще одна негативная тенденция: *возрастание демографического коэффициента зависимости от старости*. С его помощью измеряют численность лиц старше 65 лет (возраст, который в настоящее время определен как «пожилой») как долю от численности населения в возрасте от 15 до 64 лет («трудоспособный возраст» по современным меркам). Иными словами, этот коэффициент показывает, сколько пенсионеров придется содержать одному потенциальному работнику. По мере старения населения планеты во многих странах данный показатель в ближайшие десятилетия резко ухудшится.

Прямые последствия глобального старения зачастую рассматриваются как неизбежная причина роста экономических издержек. Старение населения вызывает повышение нагрузки на пенсионную систему, увеличение государственных расходов на здравоохранение и социальное обеспечение, отражается на возрастной структуре рынка труда, приводит к нехватке рабочей силы, замедляет темпы экономического роста, меняет структуру потребления,

Все эти последствия можно значительно смягчить проводя грамотную государственную политику на национальном и международном

уровнях, рассматривая пожилых людей как ценный для общества экономический и социальный ресурс.

Достижения в области здравоохранения и социального обеспечения отодвинули для человечества границы старости, увеличив реальный срок трудоспособности. Определенная доля населения старших возрастов сохраняет ресурсный потенциал, в том числе здоровье, высокий уровень образования, высокий интеллект, потребность продолжать трудовую и общественную деятельность. По этой причине проблему старения следует рассматривать не только как экономическое бремя, поскольку высокий уровень жизни в развитых странах позволяет новому поколению пожилых людей внести свой вклад не только в свое собственное благополучие, но и в поддержание экономического и социального процветания общества в целом (хорошим ресурсом является волонтерство, имеющие значительное распространение среди пожилых людей в Европе), кроме того, за счет уменьшения социальной изоляции представители старшего поколения реже обращаются за социальной и медицинской помощью, снижая бюджетные затраты на эти цели.

Трудоспособная часть пожилого населения выступает потенциальным резервом увеличения численности работающих – с целью смягчения негативных последствий старения путем снижения демографической нагрузки на население трудоспособного возраста и повышения устойчивости пенсионных систем. С одной стороны, более высокий уровень занятости среди пожилых людей улучшит налоговые поступления, помогая финансировать государственные пенсии, с другой – занятость и состояние здоровья могут взаимно положительно влиять друг на друга.

В последнее время данная проблема является предметом и пристального внимания мирового сообщества и многочисленных научных исследований, становится частью разрабатываемых стратегических и программных документов, выносятся в повестки встреч на высшем уровне и различных научных конференций.

В 2002 г. на II Всемирной ассамблее ООН по проблемам старения был принят Мадридский международный план действий по проблемам старения, направленный на улучшение условий среды лиц старшего возраста с целью активного использования огромного потенциала этой части населения. Данное явление характеризуется понятием *активное старение*, которое согласно классификации ВОЗ представляет собой процесс оптимизации возможностей для укрепления здоровья (физическое и психологическое благополучие), участия в жизни общества (социальная, экономическая, культурная, гражданская, духовная сферы) и безопасности (создание безопасной и надежной среды, гарантирующей стабильный доход, в том числе оплачиваем-

мую занятость) в целях повышения качества жизни по мере старения. Региональные стратегические документы для осуществления Мадридского плана были разработаны для всех пяти регионов ООН.

На 3-й Конференции министров ЕЭК ООН по проблемам старения (Вена, 2012 год) была одобрена Венская декларация «Создание общества для людей всех возрастов: содействие повышению качества жизни и активной старости» [3]. Четыре основные цели декларации принимали во внимание все десять обязательств региональной стратегии ЕЭК и были сосредоточены на проблемах и возможностях политики в области активного старения в период с 2012 по 2017 год. Целью №1 было объявлено «поощрение более долгой трудовой жизни и поддержание работоспособности», были предложены меры для ее осуществления: обеспечение более высокого уровня занятости пожилых за счет соответствующих инициатив, касающихся, налогообложения и систем социального обеспечения; создание условий труда, благоприятных для пожилых людей, в том числе с использованием гибких графиков рабочего времени; программы профессиональной подготовки и переподготовки с учетом возраста; разработка научно обоснованных стратегий на рынке труда, основанных на признании того, что стратегии трудоустройства молодежи и пожилых людей дополняют друг друга и выгодны всем; поощрение позитивного отношения к работникам пожилого возраста и борьба с дискриминацией по признаку возраста на рынке труда; повышение гибкости процесса выхода на пенсию и создание стимулов для увеличения продолжительности трудовой деятельности в соответствии с потребностями и желаниями человека; проведение реформ пенсионной системы в целях ее адаптации к демографическим изменениям, в том числе к увеличению продолжительности жизни. В сентябре 2017 г. в Лиссабоне состоялась 4-я конференция ЕЭК по проблемам старения, результатом которой стало принятие Лиссабонской декларации «Устойчивое общество для всех возрастов: реализуя потенциал долголетия», в ее положениях отмечается тенденция увеличения продолжительности жизни мужчин и женщин в государствах-членах ЕЭК ООН, и подчеркивается необходимость соблюдения гендерного равенства и солидарности поколений в условиях экономической стагнации, увеличения социальной нагрузки, растущей миграции и технологических преобразований [4].

В докладе Всемирного банка 2015 г., посвященном проблеме старения описаны как проблемы [5], так и новые возможности, связанные с процессом старения населения, указывается, что социальные и экономические последствия старения общества являются сложными и разнообразными, но не обязательно негативными, в том случае, если правительства дадут людям возможность оставаться активными участниками рынка

труда на протяжении большого периода времени, коэффициент демографической нагрузки может оставаться достаточно стабильным. В докладе также указывается на то, что возрастные изменения навыков работников не обязательно означают снижение производительности, что работодатели могут воспользоваться преимуществами этих изменений и расширить применение технологий, которые более интенсивно используют возрастные навыки. Для обеспечения этого перехода необходимо создание благоприятных условий, в том числе и создание правильных стимулов и проведение надлежащей политики.

Наиболее реальным способом повышения экономической активности населения старшего возраста представляется *повышение пенсионного возраста*. В последние десятилетия увеличивающаяся продолжительность жизни и здоровая старость преобразуется в более длительную трудовую деятельность, что отражено в таблице 1, и ожидается, что эта тенденция сохранится. Однако в ряде стран фактический возраст прекращения трудовой деятельности ниже официального пенсионного возраста. В настоящее время законодательно установленный средний возраст выхода на пенсию в экономически развитых странах составляет 65 лет. Многие страны планируют в 2020-х гг. поэтапно повысить его до 67 – 68 лет, тенденцией является также ликвидация гендерной разницы. Планируется и дальше пересматривать пенсионный возраст на основе ожидаемой продолжительности жизни, прорабатываются схемы его повышения до 70 лет в 2030-е гг. С учетом непрерывного старения населения называют новый ориентир в расчете пенсионного возраста: среднестатистический европеец должен проводить на пенсии не больше трети своей взрослой жизни [6]. В высокоразвитых странах более 90 % пожилого населения получают гарантированную пенсию. Для сравнения: в Китае государственные пенсии получают менее трети пожилого населения, в Индии – около 10 %.

Таблица 1

Средний фактический возраст выхода на пенсию (лет)

Страна	1996		2006		2016	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Япония	70,9	66,0	69,4	66,3	70,2	68,8
США	64,5	63,8	64,8	63,8	66,8	65,4
Швеция	63,8	61,9	64,6	62,7	65,8	64,6
Великобритания	62,0	60,8	63,4	61,5	64,6	63,2
Германия	60,3	59,0	61,8	60,8	63,3	63,2
Италия	59,4	60,0	62,0	58,7	62,1	61,3
Польша	-	-	61,3	57,6	62,6	59,8

Страна	1996		2006		2016	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Латвия	-	-	62,0	60,8	62,0	61,2
Россия	61,7	57,9	62,1	59,4	62,4	60,3

Источник: собственная разработка автора на основе ОЭСР 2017 [6]

Приоритетным становится улучшение *интеграции пожилых работников на рынке труда*. В современном мире сфера применения тяжелого физического труда сокращается, а умственный труд предъявляет не столь высокие требования к состоянию здоровья. Высокий уровень жизни позволяет наиболее развитым странам эффективно использовать в производстве общественного богатства, особенно если преобладают профессии, основанные на знании, ту возрастную группу, которая в менее развитых странах уже нетрудоспособна. Высокий ресурсный потенциал данной возрастной группы демонстрирует рост доли лиц с высшим образованием. В последние годы наблюдаются изменения в демографическом профиле рабочей силы, показатели трудовой активности среди лиц в возрасте 55 – 64 лет увеличивались в течение последнего десятилетия (табл. 2). Уровень занятости пожилых в странах ЕС значительно ниже, чем в США и Японии, что косвенно отражает эффективность государственной политики в сфере содействия занятости пожилых.

Таблица 2

Основные показатели рынка труда для старшей возрастной группы

Показатель	ЕС		США		Япония	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Демогр. нагрузка пожилыми (<i>коэф-т</i>)	0,28	0,32	0,21	0,26	0,34	0,49
Уровень занятости, 50 – 74 (% от возрастной группы)	38,3	45,4	56,1	53,9	55,5	58,4
из которых 50 – 54	73,1	77,9	77,9	75,7	80,6	84,0
55 – 64	43,3	55,3	61,8	61,8	64,7	71,4
65 – 69	9,1	12,1	28,1	31,0	34,6	42,8
70 – 74	4,4	5,5	16,4	8,4	21,6	25,2
Самозанятость 55 – 64 (%)	24,1	19,7	17,0	19,1	21,6	14,7
Неполная занятость 55 – 64 (%)	22,1	22,2	16,1	15,7	20,3	24,2
Уровень безработицы, 55 – 64 (% от рабочей силы)	6,1	6,4	3,0	3,6	3,9	2,9
Полная заработная плата, 55 – 64 относительно 25 – 54 (<i>соотношение</i>)	-	-	1,08	1,11	1,01	1,00

Показатель	ЕС		США		Япония	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Доля 55 – 64 с высшим образованием (% от возрастной группы)	37,7	41,9			22,8	39,7

Источник: собственная разработка автора на основе ОЭСР 2017 [6]

Люди пожилого возраста все менее склонны рассматривать процесс прекращения работы как одномоментный, предпочитая выходить на пенсию постепенно: сокращая число отработанных часов, изменяя место работы, прибегая к samozанятости. В будущем эти тенденции будут продолжаться, причем растущая доля пожилых людей будет трудиться дольше. Причины разнообразны: увеличение пенсионного возраста и ограничения на досрочный выход на пенсию, экономические причины (низкая материальная обеспеченность), а также желание продолжить трудовую деятельность (социальные преимущества занятости).

Важно учесть и желания, и возможности пожилых людей. В бедных странах для многих выход на пенсию – роскошь, пожилые работники вынуждены продолжать работать. В богатых странах зачастую даже при желании пожилого работника продолжать работать структура рынка труда оставляет его за бортом. Важным шагом может стать *отмена обязательного пенсионного возраста по умолчанию*, который дает работодателям право уволить людей по его достижении. В результате люди старших возрастных групп, которые могут и хотят работать, получают полные права на трудоустройство, что будет способствовать их экономической независимости. Очевидна польза и для работодателей, которые смогут открыть для себя новый возрастной раздел рабочей силы, осознав тем самым как навыки и опыт пожилых работников могут приносить пользу.

Несмотря на дефицит трудовых ресурсов, на рынке труда работоспособность в данной возрастной категории воспринимается неоднозначно, – из-за опасений по поводу состояния здоровья, недостаточной адаптированности под новые условия труда (современные информационные технологии). Существует много стереотипов о пожилых работниках. Например, пожилые работники менее мотивированны и продуктивны, чем молодые работники. В реальности все гораздо сложнее. Существуют значительные межличностные различия, связанные, в частности, с генетическими факторами, жизненным стилем и характером работы. Некоторые способности возрастают с возрастом, появляются другие новые способности. Возраст сам по себе не определяет трудоспособность и работу, однако процесс

старения связан с изменениями физических, умственных и моторных навыков, которые могут повлиять на производительность.

В то же время значительный опыт работы, высокая квалификация, ответственность и надежность создают заинтересованность у работодателя в сохранении и использовании труда работников старшей возрастной группы. В случае создания соответствующих условий работы, компенсирующих снижение физической работоспособности, пожилые работники могут быть столь же продуктивными, как и их молодые коллеги. Одной из стратегий может стать использование в работе команд смешанных возрастов, в которых пожилые работники будут выступать в качестве наставников, что будет путем передачи знаний и опыта оказывать побочное положительное влияние на их молодых коллег. Важным условием сохранения и повышения производительности труда данной категории работников является создание возможностей для непрерывного профессионального образования и переподготовки в течение всей трудовой жизни.

В части адаптации пожилых работников в качестве яркого положительного примера можно привести инициативу баварского автомобильного концерна BMW по облегчению работы на сборочных линиях пожилым людям. На предприятии было внедрено около 70 нововведений общей стоимостью 50 тыс. долл., в том числе – новые мониторы с крупными разборчивыми шрифтами и более эргономичные инструменты, закуплена специальная обувь для больных ступней. Результатом приложенных усилий стало сокращение числа невыходов на работу по причине временной нетрудоспособности, увеличение производительности труда на 7% и снижении процента брака при сборке до нуля.

По мере осознания проблемы устойчивости пенсионных систем и понимания необходимости повышения пенсионного возраста экспертов стала беспокоить вероятность конкуренции за рабочие места между пожилыми и молодыми. В 1999 г. Международная организация труда даже назвала главной дилеммой выбор между ранним выходом на пенсию ради поддержки молодежной занятости и финансовой жизнеспособностью пенсионных систем. В Китае такие опасения стали официальной причиной отказа от повышения пенсионного возраста (60/50 лет для мужчин/женщин). При этом Центр экономических исследований Пекинского университета выявил, что пожилые не только не конкурируют с молодежью, а даже наоборот: рост занятости пожилых на 1% приводит к росту и занятости молодых на 0,3%, и их зарплат на 0,45 – 3,45%. Рассчитанный специалистами исследований рынка труда Высшей школы экономики (Россия) индекс «профессиональной несхожести» показал, что на рынке труда 20 – 24- и 60 – 64-летние скорее дополняют друг друга, чем конку-

рируют; наибольшая конкуренция оказывается между близкими по возрасту работниками, а между разными возрастными группами нарастает эффект комбинаторности – дополнения [7]. Ниши на рынке труда, заполняемые работниками старшего возраста: специалисты с высоким профессиональным уровнем в секторах государственного управления, здравоохранения, науки, образования, творческие профессии; непрестижные места работников простых профессий, вспомогательного персонала, здесь зачастую происходит снижение уровня запросов к рабочему месту [8]. Очевидно, что старшее поколение и молодежь не конкурируют на рынке труда.

Выводы:

1. В результате снижения рождаемости и значительного увеличения продолжительности жизни старение мирового населения будет продолжаться и ускоряться. Принятие ряда мер государственного регулирования позволит человечеству смягчить негативные последствия глобального старения, достигнуть активного долголетия и здорового, плодотворного старения.

2. Стимулирование экономической активности старшего поколения (трудоспособной его части) является одним из приоритетов государственной политики и имеет большое значение как для улучшения качества жизни пожилых людей путем увеличения их доходов и вовлеченности в социальную жизнь, так и для использования, имеющегося у них трудового и интеллектуального потенциала в экономике, что позволит снизить коэффициент зависимости от старости до приемлемого уровня.

3. Повышение пенсионного возраста представляется как наиболее действенная мера в связи с ограничением рынка труда, обусловленным старением населения. В целях предупреждения возрастной дискриминации на рынке труда следует отменить принудительный выход на пенсию по достижении установленного законом пенсионного возраста, который должен обозначать лишь возможность выхода на пенсию.

4. Несостоятельны опасения по поводу невозможности обеспечения молодежной занятости, на фоне увеличения занятости пожилых. Проведенные исследования указывают на отсутствие конкуренции на рынке труда между молодыми и пожилыми работниками. Если учесть их разные уровни опыта и профили навыков, они не могут легко заменить друг друга в большинстве секторов экономики, а скорее дополняют друг друга.

5. Основными направлениями политики стимулирования более позднего выхода на пенсию должны стать: повышение гибкости рынка труда, включающее расширение возможностей для неполной занятости и самозанятости пенсионеров, обеспечение программ переквалификации и со-

здание производственной среды, учитывающих возраст, улучшение имиджа пожилых работников, налоговые льготы для работодателей, готовых нанимать возрастных работников.

Библиографические ссылки

1. World Population Prospects: The 2017 Revision. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. [Electronic research]. – 2017. – Mode of access: <https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/>. – Date of access: 16.01.2018
2. He W. An Aging World: 2015 International Population Reports Issued March 2016 P95/16-1. / W. He, D. Goodkind, P. Kowal. – U.S. Census Bureau, 2016 – 175 p.
3. Ministerial Conference – Ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing (Vienna, Austria). – 19 – 20 September 2012. – [Electronic research]. – 2012. <http://www.unece.org/index.php?id=23448>. – Date of access: 30.01.2018.
4. Ministerial Conference on Ageing: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer. 21 – 22 September 2017. Lisbon, Portugal. – [Electronic research]. – 2017. – Mode of access: <http://www.unece.org/index.php?id=45245>. – Date of access: 30.01.2018.
5. Bussolo M.; Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia / M. Bussolo, J. Koettl, E. Sinnott, – Washington: World Bank, 2015. – 62 p
6. OECD Ageing and Employment Policies/ OECD Publishing [Electronic research]. – 2017. – Mode of access: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemployment-policies.htm>. – Date of access: 21.10.2017
7. Ляшок, В.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? / В.Ю.Ляшок С.Ю. Рощин // Журнал новой экономической ассоциации. – 2017 – №1. – С. 117 – 140.
8. Крупейченко, О.Е. Проблема повышения пенсионного возраста / О.Е. Крупейченко // Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст : сб. науч. ст. в 2 ч. Ч. 1 / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: М. Е. Карпицкая (гл. ред.), С. Е. Витун (зам. гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2016. – С.121 – 128.