

## НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЦ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И. Н. Пионтовский

Дальневосточный государственный университет путей сообщения (г. Хабаровск)

Поступила в редакцию 26 апреля 2012 г.

**Аннотация:** рассмотрены основные направления регулирования трудовой активности лиц старших возрастных групп в реалиях современной российской экономики. Автор уделяет особое внимание проблемам совершенствования российской пенсионной системы, улучшению условий труда лиц старшего возраста, воспрепятствованию дискриминации лиц старшего возраста работодателями, повышению предпринимательской активности лиц указанных возрастных групп.

**Ключевые слова:** лица старших возрастных групп, трудовая активность, пенсионная система, направления регулирования.

**Abstract:** the main directions of the regulation of labor activity of elderly people in the realities of the modern Russian economy. The author pays special attention to improvement of the Russian pension system, improve the working conditions of the elderly, preventing discrimination against older people by employers, increased business activity of persons in this age group.

**Key words:** persons of older age groups, labor, the pension system, the direction of regulation.

Одной из общемировых тенденций изменения возрастного состава населения является старение, при котором сокращается число детей и молодых людей и увеличивается число пожилых. Экономика России столкнулась с новыми проблемами, опыт решения которых еще невелик, и возможные последствия четко не определены. В связи с этим особое внимание требует проблема трудовой активности населения старшего возраста, в частности разработка основных направлений ее регулирования.

Как ни парадоксально, но часто для людей старшего возраста необходимость работать является позитивным моментом, поскольку это заставляет их активизироваться, искать новые сферы трудоустройства, не бояться резкой смены видов профессиональной деятельности [1].

Реформа пенсионной системы в начале 2000-х гг. была вызвана стремительным ухудшением демографической ситуации в России. Соотношение между работающим населением и пенсионерами сокращалось, поэтому снижались возможности обеспечивать достойную пенсию в рамках распределительной системы. Распределительная система, при которой молодые содержат пожилых, может эффективно функционировать, когда на пенсионера приходится 5–6 работников. Так было в СССР. Сегодня в России соотношение между пенсионерами и работающими 1 к 1,7.

Преодоление демографического кризиса виделось в накопительной пенсионной системе. Начи-

ная с 2002 г. часть средств, перечисляемых работодателем за работника в Пенсионный фонд (сначала 2 %, а затем 4 % от заработной платы), переводится на индивидуальные накопительные счета и инвестируется. Постепенно процент отчислений на накопление должен увеличиться, с тем чтобы доходы будущих пенсионеров меньше зависели от демографии и больше – от трудовых достижений и инвестиционных успехов. Однако настоящее положение дел в пенсионной сфере заставляет многих говорить о крахе реформы. Пенсии остаются катастрофически низкими. По мнению специалистов, соотношение пенсии к средней зарплате к 2020 г. составит 18 % (для сравнения: в Европе самое низкое соотношение пенсии к средней зарплате в Великобритании – 40 %).

Таким образом, одним из направлений регулирования трудовой активности населения должно стать принятие ряда мер, которые позволят увеличить соотношение пенсии и средней зарплаты. Обоснуем данное направление. В табл. 1 представлены основные параметры российской пенсионной системы.

Как видим, средняя величина пенсии до 2008 г. оставалась близкой к прожиточному минимуму пенсионера с учетом того, что в 2005 г. состав корзины для его расчета был расширен.

Основным источником повышения пенсий стало увеличение их финансирования за счет привлечения дополнительных финансовых ресурсов. На федеральный бюджет возложены: финансирование выплат по валоризации, компенсация потерь

Основные параметры российской пенсионной системы [2]

| Параметры                                                                          | Годы  |       |       |      |      |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|
|                                                                                    | 2002  | 2003  | 2004  | 2005 | 2006 | 2007  | 2008  | 2009  |
| Средний размер пенсии, руб./мес.                                                   | 1379  | 1637  | 1915  | 2364 | 2726 | 3116  | 4199  | 5191  |
| Трудовая пенсия                                                                    | 1396  | 1660  | 1945  | 2395 | 2770 | 3168  | 4286  | 5323  |
| Соотношение средней пенсии к прожиточному минимуму пенсионера, %                   | 100,0 | 102,0 | 106,3 | 97,8 | 99,8 | 101,6 | 115,2 | 126,6 |
| Соотношение среднего размера трудовых пенсий и зарплаты (коэффициент замещения), % | 32,0  | 30,2  | 28,9  | 28,0 | 26,0 | 23,3  | 24,8  | 28,3  |

из-за отложенного повышения пенсионных взносов для некоторых секторов, а также финансирование резко выросшего дефицита пенсионной системы. Иными словами, сокращение трансферта из федерального бюджета оплачено дополнительной нагрузкой на бизнес и изъятием части доходов из субфедеральных бюджетов [2].

Одним из основных критериев оценки качества системы пенсионного страхования в соответствии с требованиями Всемирного банка является адекватность размеров пенсий, означающая, с одной стороны, достаточность пенсий для решения проблем бедности среди нетрудоспособного населения, а с другой – обеспечение социально приемлемых пропорций между доходами, получаемыми в период трудовой деятельности и после ее завершения [3]. Оценить адекватность размеров пенсий можно, ис-

пользуя коэффициенты замещения. В России применяется простой вариант данного показателя, определяемый как соотношение средней величины трудовой пенсии и средней зарплаты. В международной практике оперируют соотношением размеров назначенных пенсий и предпенсионной зарплаты.

В 2010 г. в России соотношение средних размеров пенсии и зарплаты впервые достигло 35 %, что являлось рекордным, но все равно данный показатель по-прежнему значительно уступает среднему уровню развитых стран и формирующихся рынков (табл. 2).

Следует отметить, что в развитых странах, где относительно низкий, сопоставимый с Россией, коэффициент замещения по «обязательным» пенсиям, как правило, широко распространена система добровольного пенсионного страхования, что обеспечивает высокий общий уровень пенсионных выплат. В России даже после повышения в 2010 г. размеры пенсий остаются сравнительно низкими (табл. 3).

Таким образом, расходуя на пенсии большую, чем в развитых или сопоставимых с Россией странах, долю ВВП, наша пенсионная система обеспечивает заметно меньший (относительно зарплаты) уровень пенсий, что говорит о ее неэффективности.

Увеличение числа пенсионеров, приходящихся на одного работника, не позволит поддерживать сложившееся в России соотношение пенсий и заработной платы, так как сохранение постоянного значения коэффициента замещения потребует увеличения трансферта из федерального бюджета, что, в свою очередь, потребует увеличения ВВП. Следует согласиться с Е. Гурвич по поводу бесперспективности часто высказываемых предложений решить проблемы пенсионной системы за счет восстановления прогрессивной шкалы подоходного налога, дальнейшего повышения социальных взносов или использования других резервов уве-

Т а б л и ц а 2

Коэффициенты замещения по странам (по данным Росстата и Евростата)

| Страна                 | Коэффициент замещения, % |
|------------------------|--------------------------|
| <i>Развитые страны</i> |                          |
| Австрия                | 72                       |
| Германия               | 41                       |
| Греция                 | 94                       |
| Испания                | 73                       |
| Нидерланды             | 89                       |
| Норвегия               | 54                       |
| Франция                | 51                       |
| США                    | 37                       |
| <i>Другие страны</i>   |                          |
| Россия                 | 35                       |
| Болгария               | 44                       |
| Венгрия                | 72                       |
| Польша                 | 56                       |
| Словакия               | 56                       |
| Чехия                  | 47                       |
| Румыния                | 29                       |
| Ю. Корея               | 40                       |

Т а б л и ц а 3

Выплаты в рамках обязательной системы пенсионного страхования, % ВВП [4]

| Страна                 | Всего |
|------------------------|-------|
| <i>Развитые страны</i> |       |
| Великобритания         | 8,5   |
| Германия               | 11,1  |
| Ирландия               | 2,6   |
| США                    | 8,1   |
| Франция                | 10,6  |
| Швеция                 | 8,1   |
| Япония                 | 7,4   |
| <i>Другие страны</i>   |       |
| Россия                 | 8,2   |
| Венгрия                | 8,4   |
| Мексика                | 1,1   |
| Польша                 | 10,4  |
| Словакия               | 6,0   |
| Турция                 | 6,3   |
| Чехия                  | 7,4   |

личения налоговых сборов [2]. Такой путь ведет к радикальному повышению налоговой нагрузки, отказу от решения других проблем бюджетного сектора и в итоге подрывает инвестиционную привлекательность российской экономики. Таким образом, следует говорить о неготовности российской пенсионной системы к предстоящим демографическим изменениям. В ответ на ухудшение демографических показателей необходимо повышать эффективность использования ресурсов, а не увеличивать их.

Для совершенствования российской пенсионной системы необходимы резервы, основные из которых связаны с повышением числа работников, приходящихся на одного пенсионера. Возможности повышения пенсионных взносов и бюджетного финансирования были полностью исчерпаны в рамках реформы 2010 г.

С целью совершенствования пенсионной системы необходимо принятие ряда мер:

– повышение эффективности использования ее ресурсов путем выделения базовых и страховых пенсий и обеспечения максимальной адресности распределения выплат и индексаций, а также увязывания базовых пенсий с величиной прожиточного минимума пенсионера как основного ориентира необходимой социальной поддержки нетрудоспособного населения;

– повышение соотношения числа работников и пенсионеров посредством усиления мотивации для добровольного позднего выхода на пенсию (например, увеличение минимального стажа, не-

обходимого для получения права на трудовую пенсию, с 5 лет до 30 лет для мужчин и 25 лет для женщин), что позволит частично перераспределить часть средств от работников пенсионного возраста в пользу неработающих пенсионеров;

– привлечение финансирования для пенсионных выплат, не имеющих необходимых источников, и развитие системы обязательного профессионального пенсионного либо социального страхования работников, занятых в трудных, вредных для здоровья условиях.

Проблема повышения трудовой активности лиц старшего возраста может быть решена с помощью ряда мер по улучшению организации и условий труда работников старших возрастных групп как специальной категории: обеспечение удобного режима работы (предоставление возможности работать неполное рабочее время и по гибкому графику, а также применение надомного труда), улучшение условий труда (обеспечение того, чтобы организация труда способствовала распределению трудовых операций с учетом их соответствия психофизическим особенностям пожилых рабочих). Безусловно, первостепенное значение имеет уровень оплаты труда [5].

Для обоснования данного направления необходимо отметить, что выделение государством средств на улучшение условий труда лиц старших возрастных групп, кроме социального эффекта, дает и экономические результаты, выражающиеся в увеличении периода профессиональной активности трудящихся. Увеличение периода профессиональной активности обусловлено сбережением здоровья трудящегося человека за счет улучшения условий труда, продлением жизни и соответственно удлинением периода его профессиональной активности. Действительно, именно неудовлетворительные условия труда приводят к окончанию трудовой деятельности определенным числом работников ранее наступления пенсионного возраста. Статистика показывает, что наиболее низок процент занятости лиц старших возрастных групп в промышленности, строительстве, на автомобильном и железнодорожном транспорте; в этих сферах ощущается наибольший дефицит рабочей силы [1].

Условия труда значительно влияют на повышение производительности труда. При благоприятных условиях повышается работоспособность человека (так как отсутствует необходимость в затрате сил на защиту организма от воздействия опасных и вредных производственных факторов), а также

эффективность использования рабочего времени за счет снижения потерь рабочих дней, вызванных временной нетрудоспособностью работников. В методике оценки условий труда лиц старших возрастных групп необходимо учитывать, в том числе, и природно-климатические факторы, способные негативно влиять на здоровье человека.

При оценке тяжести и напряженности труда лиц старших возрастных групп имеет смысл дополнительно учитывать ряд негативных факторов путем введения коэффициента, величина которого определяется отношением фактической напряженности трудовой деятельности к стандартной. В зависимости от данного коэффициента следует определять: длительность трудового дня, длительность отпуска и другие льготы для лиц старших возрастных групп.

В контексте сказанного имеет смысл отметить, что последние данные государственной статистики показывают: российские пенсионеры все чаще ищут работу. Так, в январе 2011 г., по сравнению с аналогичным периодом 2010 г., общее число резюме лиц пенсионного возраста в Интернете выросло в три с половиной раза – с 5,2 тыс. до 18,2 тыс. При этом в три раза увеличилось и число людей старше 45 лет, находящихся в активном поиске работы (28 % из них – пенсионеры). Причем мужчины пенсионного возраста более активны в поиске работы – количество их резюме увеличилось в 3,7 раза, женщин – в 2,8 раза [6]. Безусловно, такая активность связана с демографией и проникновением западных бизнес-взглядов на возрастной персонал. По данным сайта hh.ru, его возрастная аудитория также принципиально не меняется – доля мужчин и женщин старше 45 лет составляет соответственно 5 и 4 % от общей аудитории.

Сегодня работодатели стали более открыты к пересмотру возрастных границ: все чаще в качестве критерия выступает компетенция кандидата, а не формальные показатели резюме, однако об активном трудоустройстве пожилых людей как о тенденции говорить пока рано, поскольку нанимают возрастных работников все же неохотно [6]. В Замечаниях общего порядка Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам подчеркивается «необходимость принятия мер, призванных воспрепятствовать любой дискриминации по признаку возраста в области труда и занятости». Согласно данному документу, пожилым людям должны «быть обеспечены безопасные условия труда до выхода на пенсию». В ст. 12 Замечаний указывается на пока допускаемые виды

дискриминаций по возрасту: установление обязательного возраста выхода на пенсию, а также доступ к высшим учебным заведениям. Действующий сегодня в России Трудовой кодекс позволяет работодателю принимать на работу пенсионеров по срочным договорам на основании их собственного заявления, в то время как перевести на срочный договор уже работающего человека невозможно. Таким образом, факты дискриминации лиц старших возрастных групп чаще всего наблюдаются при приеме на работу.

Как уже было отмечено, изменение структуры рынка труда в стареющем обществе актуализирует проблему обеспечения равных прав для представителей всех возрастов в профессионально-деловой сфере нашего общества, включения пожилых людей в трудовую сферу. Это требует усовершенствования действующего законодательства, а также принятия мер по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реального применения мер юридической ответственности к нарушителям прав и интересов наемных работников.

Еще одной актуальной проблемой для лиц старших возрастных групп является решение вопроса *об ограничении срока лидерско-управленческих полномочий*. С одной стороны, у руководителя с опытом работы выработаны готовые алгоритмы, стереотипные подходы, представляющие собой необходимые компоненты управленческой деятельности. С другой стороны, превалирование шаблонных решений приводит к невозможности новаторского решения руководителем производственных проблем. Безусловно, и в преклонном возрасте люди способны творчески относиться к работе, но чаще всего верхний и нижний возрастные пределы участия в административной деятельности ограничены законодательно.

Проблемы рационального определения оптимального возрастного предела участия в административных структурах актуальны сегодня не только в нашей стране, но и во многих странах со стареющим населением. Одно из направлений регулирования трудовой активности населения автор видит в решении именно этой задачи.

Интересно, что по данным статистики 60 % самых успешных людей мира начали свое дело в возрасте от 40 до 50 лет, удачно совместив задор и бесстрашие еще не ушедшей молодости с опытом, рассудительностью и знаниями неуклонно наступающей зрелости. Многих, кто занялся бизнесом в возрасте от 50 до 60 лет, принудили к этому об-



стоятельства, среди которых наиболее частым является потеря работы. Сначала подобное происшествие воспринимается настоящей трагедией, но результатом, как правило, становится моральный и материальный успех. Возраст от 60 до 70 психологи называют самой блаженной порой человека – у него больше нет никаких особых обязательств перед своими близкими, он больше не должен ходить каждый день на работу, и у него, как правило, есть достаточная сумма накоплений, чтобы начать свое (пусть самое маленькое) дело. Кроме того, именно в этом возрасте у каждого появляется шанс воплотить в жизнь мечту, реализацию которой он не мог позволить себе раньше. Поэтому можно не сомневаться, если человек этого возраста займется бизнесом, то это будет самый оригинальный, самый необычный, но при этом успешный и доходный бизнес. Возраст от 70 до 80 лет также, по мнению специалистов, является идеальным для открытия своего бизнеса. Люди в этом возрасте настолько мудры, что уже не делают ошибок, свойственных всем остальным, а кроме того, прекрасно изучив человеческую натуру, они знают, что именно хотят купить или получить окружающие, чтобы стать счастливыми. Именно это делает любое их начинание почти на 100 % успешным [7].

Одной из основных причин, препятствующих предпринимательской деятельности лиц старших возрастных групп, является отсутствие средств для начала бизнеса. Это подтверждают и ответы участников социологических опросов. На вопрос, в чем заключаются основные проблемы лиц старших возрастных групп в трудовой деятельности, большинство опрошенных (73 %) указали материальные проблемы, и лишь 24 % выбрали вариант «недостаточность льгот»; в качестве других вариантов ответов были отмечены: отсутствие сил для работы, недостаточность вакансий, здоровье.

Решение проблемы отсутствия средств для начала бизнеса автор видит в расширении кредитования для граждан пенсионного возраста. Финансовые институты должны не ущемлять свободу выбора пожилого человека, а заниматься поддержкой пожилых людей. Следует отметить, что некоторые банки до сих пор скептически относятся к кредитованию людей старших возрастных групп, ссылаясь на наличие определенного процента риска. В то же время, банки, которые не ограничили в выдаче кредитов эту категорию граждан, утверждают, что пенсионеров можно отнести к самым добросовестным и ответственным плательщикам

по займам: они регулярно и без задержек выплачивают положенные банку суммы. Как правило, людям старше 69 лет кредиты не выдают, но в практике Сбербанка России уже есть кредиты, доступные людям до 75-летнего возраста. Процентные ставки по выданным кредитам не превышают восемнадцати процентов годовых, а сумма возможного потребительского кредита зависит от размера получаемой пенсии – до пяти ее минимальных размеров. Обычно при выдаче кредита его обеспечением является пенсия за будущие периоды. Для получения кредита банк потребует от пожилого гражданина предъявить только удостоверение пенсионера и паспорт.

Таким образом, можно выделить следующие направления регулирования трудовой активности лиц старших возрастных групп:

- 1) принятие мер, которые позволят увеличить соотношение пенсии к средней зарплате;
- 2) принятие мер по улучшению организации и условий труда работников старших возрастных групп как специальной категории: обеспечение удобного режима работы, улучшение условий труда;
- 3) принятие мер, призванных воспрепятствовать любой дискриминации по признаку возраста в области труда и занятости: усовершенствование действующего законодательства, улучшение правоприменительной практики, усиление контроля и надзора, реальное применение мер юридической ответственности к нарушителям прав и интересов наемных работников;
- 4) решение проблемы рационального сочетания представителей разных возрастных категорий во властных структурах, определение оптимального возрастного предела участия в административных структурах;
- 5) решение проблемы отсутствия средств для начала бизнеса путем расширения области кредитования для граждан пенсионного возраста.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Пионтовский И. Н. Факторы, определяющие трудовую активность лиц старшего возраста / И. Н. Пионтовский // Креативная экономика. – 2011. – № 10. – С. 56–60.
2. Гурвич Е. Принципы новой пенсионной реформы / Е. Гурвич // Вопросы экономики. – 2011. – № 4.
3. Holzmann R. Pension Systems and Reform Conceptual Framework / R. Holzmann, R. Paul, H. Dorfman et al. ; World Bank, 2008.
4. OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics / OECD, 2010.

5. Пионтовский И. Н. Трудовая активность лиц старшего возраста и решение проблемы трудодефицита на Дальнем Востоке России / И. Н. Пионтовский // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – № 10. – С. 102–108.

*Дальневосточный государственный университет путей сообщения (г. Хабаровск)*

*Пионтовский И. Н., преподаватель кафедры мировой экономики и коммерции*

*E-mail: [nik@gmail.ru](mailto:nik@gmail.ru)*

*Тел.: 8-914-771-74-89*

6. Пенсионеры и работа : дискриминация по возрасту? // «Новый пенсионер». – Режим доступа: [http://www.pensioner.ru/news/detail/prava\\_pensionera/882](http://www.pensioner.ru/news/detail/prava_pensionera/882)

7. Ефремов Е. Идеальный возраст для открытия бизнеса – ваш нынешний возраст! / Е. Ефремов. – Режим доступа: <http://www.getyourmillion.ru/index.php>

*Far East State Transport University (Khabarovsk)*

*Piontovskiy I. N., Lecturer of the World Economy and Commerce Department*

*E-mail: [nik@gmail.ru](mailto:nik@gmail.ru)*

*Tel.: 8-914-771-74-89*