УДК 331.108+331.582.4

С. Л. Жаркова

Омский государственный технический университет
пр. Мира, 11, Омск, 644050, Россия
E-mail: zhsl@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека. Уделено внимание проблемам использования трудового потенциала пожилых работников. Рассмотрены проблемы пожилых работников на современном российском рынке труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, пожилые работники, проблемы труда лиц пожилого возраста, возрастная структура трудовых ресурсов.

В настоящее время изменяется роль пожилых работников в формировании трудовых ресурсов общества. Это связано, с одной стороны, с увеличением продолжительности жизни, а с другой – с уменьшением рождаемости, прежде всего в развитых странах. Так, если в прошлом, вплоть до XVII в. до 65-летнего возраста доживал только 1 % населения, то к началу XIX в. этот показатель составил 4 %, а средняя продолжительность жизни составляла 55 лет. В настоящее время около 70 % населения промышленно развитых стран проживут более 65 лет, 30–40 % – более 80 лет. Средняя продолжительность жизни в России в конце XIX в. составляла 32 года, в СССР в конце 20-х гг. – 44 года, в конце 50-х гг. – 69 лет, в начале 70-х гг. – около 70 лет. В России доля лиц старше 60 лет в 1990 г. составляла 16,5 %, к 2010 г. составит 18,2 %, а к 2030 – 25,8 %. При этом российские мужчины живут на 15–17, а женщины на 7–10 лет меньше, чем в Западной Европе. Численность населения старших возрастов в целом увеличивалась на протяжении последних лет (с 1990 по 2007 г.), при этом динамика численности отдельных групп отличается неравномерным изменением численности (население в возрасте 55–59 лет, 60–64, 65–69), а по группе 70 лет и более наблюдается постоянный прирост численности населения. При этом наблюдается увеличение доли лиц старших возрастов в общей численности населения с 19,0 % в 1990 г. до 20,6 % в 2007 г. по РФ в целом и с 16,8 до 19,1 % соответственно по Омской области. Это происходит на фоне уменьшения доли лиц младших возрастов, что говорит о формировании неблагоприятной возрастной структуры населения в будущем, когда в нетрудоспособный возраст войдут относительно многочисленные работники позднего трудоспособного возраста. Уровень экономической активности значительно зависит от возраста, так, доля занятых старших возрастов среди занятых в экономике изменялась незначительно на протяжении 1995–2006 гг., при этом средний возраст занятого постоянно увеличивался и составил в 2006 г. 39,7 года против 38,2 года в 1995 г. Таким образом, важным фактором экономического развития становится использование трудового потенциала пожилых работников.

Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека трудиться. Трудовой потенциал должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области [1].

Совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выпол-

© С. Л. Жаркова, 2009

нению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности [2].

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития границы созидательной активности трудящихся масс [3].

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возрастов). В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации [4].

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

Важным элементом трудового потенциала является трудовой потенциал работника. Он формируется под влиянием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде, хозяйственная предприимчивость, творческая активность и т. д. Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как духовной и физической трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный вклад работника, он выражается в конкретном продукте и определенном уровне эффективности труда.

Трудовой потенциал работника включает психофизиологический, квалификационный и личностный потенциал и зависит от степени взаимного согласования его составляющих [5].

В современном мире постоянно растет численность пожилых рабочих, рост их числа неодинаков в разных странах и вызывает различные проблемы. Однако независимо от их численности в разных странах и доли от общего числа занятых, по отношению к ним всегда возникают два вопроса, требующие своего решения. Во-первых, как этих рабочих трудоустроить, т. е. сохранить им работу и положение в системе общественной организации труда. Во-вторых, как решить проблемы, возникающие при уходе на пенсию, т. е. после прекращения работы. Способы решения этих проблем, а в особенности первой из них, свидетельствуют об усилиях государства в деле гуманизации труда. Частью социальной политики по гуманизации труда является стремление улучшить положение пожилых рабочих в общественном производстве. Точно так же и международное сотрудничество, особенно в рамках МОТ, включает ряд мер и действий, цель которых защитить и гуманизировать положение пожилых рабочих.

Для формирования отношения к пожилым рабочим важны те предложения, которые были выдвинуты на ежегодной конференции МОТ в 1979 г. Цель их – помочь сформулировать новую, прогрессивную политику по отношению к пожилым рабочим. Эти предложения основываются на трех принципах.

1. Во-первых, каждое общество должно формировать уважительное отношение к пожилым гражданам, своим трудом, способствовавшим его развитию, и с помощью определенных мер добиться их равноправия и равных возможностей по сравнению с другими работниками там, где они трудятся. Во-вторых, если работа становится для них слишком утомительной, для уважения их человеческого достоинства необходимо позволить им пользоваться определенными модификациями рабочего времени и содержания труда. В-третьих, с помощью ряда мер необходимо обеспечить им защиту от того, что часто называют «шок, вызванный уходом на пенсию».

2. Меры по защите пожилых рабочих в трудовой среде не имеют своей целью сделать их привилегированной группой по сравнению с другими рабочими. Меры «в пользу рабочей

силы пожилого возраста необходимо рассматривать в контексте уравновешенной стратегии полной занятости и на уровне задач общей социальной политики при равном учете интересов всех групп населения». Однако при этом необходимо учитывать особенности отдельных групп населения, а также то положение, которое они занимают на рынке труда, в трудовой ассоциации и в трудовом процессе.

Рабочие пожилого возраста по своим психофизиологическим особенностям и способностям отличаются от молодых рабочих, многие виды трудовой деятельности, которые осуществлялись ими в молодые годы без особых трудностей, теперь даются им с трудом. Так, например, не только труд на конвейере, но и другие виды работ, требующие повышенного внимания и ловкости, оказываются трудными для пожилых рабочих и зачастую отрицательно сказываются на их производительности труда. Однако это не должно служить причиной предрассудков по отношению к пожилым рабочим, как в отношении трудоустройства, так и сохранения ими тех рабочих мест, которые они занимали в более молодом возрасте. Необходимо приспособить к психофизиологическим особенностям пожилых рабочих условия труда.

3. Проблемы приспособления условий труда к возможностям пожилых рабочих важны с точки зрения реализации идеи о том, что пожилые рабочие в своей трудовой деятельности могут проявить себя творчески и что необходимо защитить их положение в трудовой среде. Физические условия конкретного труда, определенных рабочих мест необходимо таким образом приспособить к возможностям пожилых рабочих, чтобы избежать негативного воздействия на них. Пожилые рабочие подвержены (вследствие ослабления сердечно-сосудистой деятельности) заболеваниям респираторной системы, и на их самочувствии более отрицательно, чем на других рабочих, сказываются производственный шум и высокие температуры. Поэтому необходимо, используя средства охраны труда, предотвращать воздействие этих отрицательных факторов. Организация труда должна способствовать такому распределению трудовых операций, которое соответствовало бы психофизическим особенностям пожилых рабочих, которых следует переводить на другие рабочие места только в тех случаях, когда изыскать такое соответствие невозможно. Особое внимание следует уделить сокращению рабочего времени пожилых рабочих, что представляется одной из наиболее существенных возможностей приспособления условий труда к их психофизическим особенностям [6].

Проблемы, возникающие в процессе использования трудового потенциала лиц пожилого возраста, можно разделить на две крупные группы. В первую включим те, которые возникают непосредственно в процессе труда, они связаны, прежде всего, с психофизическими особенностями пожилых работников. Ко второй группе отнесем те проблемы, которые связаны с особенностями пожилых работников как участников рынка труда: проблемы занятости, трудовой мобильности, дискриминации, обучения и пр. и рассмотрим их более подробно. Лица пожилого возраста на российском рынке труда сталкиваются со следующими проблемами.

1. Они так же, как и их зарубежные сверстники испытывают на себе влияние гендерных и эйджизких стереотипов, оставаясь людьми «на краю». Роберт Батлер, директор Национального института старения США, предложил использовать в научном обороте термин «эйджизм», которым обозначил предубеждение против пожилых людей [7]. Этот термин обозначает дискриминацию людей по возрастному признаку.

2. Пожилые и старые работники считаются неэффективными. Носителями данного стереотипа являются работодатели, а также определенная доля пожилого населения. Важно подчеркнуть, что «непригодными» становятся все люди пенсионного возраста, как мужчины, так и женщины.

3. Доля пожилых работников в общей численности занятых невелика. Абсолютная величина экономически активного населения характеризует совокупное предложение труда в экономике на данный момент времени. При прочих равных условиях она зависит от двух важнейших параметров: абсолютной численности населения и уровня его участия в экономике. В странах ЕС удельный вес работающих пенсионеров после 65 лет колеблется в значительных пределах – от 2,5 до 14,5 %. Минимальная занятость пожилых характерна для Нидерландов и Австрии [8]. Потенциал пожилых людей – это определенная база для дальнейшего развития, поскольку у общества в результате появляются дополнительные ресурсы, а у пожилых людей возможность самореализации.

4. Пожилые работники редко ищут работу с помощью службы занятости. Уровень занятости пенсионеров не является во времени постоянной величиной и варьирует в достаточно широких пределах. Пожилые люди составляют незначительную часть в числе ищущих работу через службы занятости населения. Среднее время поиска работы безработными мужчинами в возрасте 60 и более лет в 2006 г. составило 8,8 месяца, их безработные ровесницы занимались поиском рабочего места 9,7 месяцев [9]. Вместе с тем в начале 2006 г. на рынке труда было занято 2 798 тыс. чел. в возрасте 60 лет и старше, в том числе 1477 тыс. мужчин и 1 321 тыс. женщин [10]. В стране сложилась ситуация, при которой по численности пожилых женщин больше, а их экономическая активность ниже, чем у их сверстников.

5. Занятость в пожилом возрасте тесно связана с уровнем образования людей. От половины до двух третьих работающих пенсионеров имеют специальное, профессиональное образование. По данным Всероссийской переписи населения 2002 г. можно установить следующую закономерность: чем выше уровень профессионального образования, тем больше пожилых россиян остается востребованным в экономической сфере. Это характерно как для мужчин, так и для женщин всех старших возрастных когорт. Например, в возрасте до 65 лет доля работающих женщин, имеющих послевузовское образование (по отношению к общему числу женщин данного уровня подготовки), в 2,9 раза превышает этот показатель для женщин, у которых есть лишь среднее профессиональное образование. У мужчин с различной профессиональной подготовкой этот разрыв – 2,3. Однако особое внимание привлекает разница в долях занятых специалистов, при сравнениях по полу при одинаковом уровне образования. Например, в возрасте 60–64 лет доли занятых специалистов мужчин выше от 29,3 до 43,9 %. Вместе с этим следует отметить, при более высоком уровне образования разрыв, как правило, меньше. В целом при одинаковом уровне профессионального образования экономическая активность мужчин в пожилом возрасте выше.

6. Плохое состояние здоровья почти в три раза чаще является причиной прекращения занятости, чем структурные изменения. Результаты исследований ИСЭПН РАН выявили, что, одной стороны, это говорит о медленной реструктуризации экономической сферы, а с другой – о проблемах, связанных с ухудшением здоровья. Вопрос уровня сохранения потенциала здоровья к пенсионному возрасту является основным, так как во многом определяет возможности работать в возрасте 60 лет и старше. По результатам опросов пенсионеров в 2006 г. – 70 % респондентов ответили, что у них есть заболевания, существенно ограничивающие их жизнедеятельность и работоспособность [11].

7. По всем возрастным когортам, (кроме 60–63 лет) женщины имеют большие ограничения трудоспособности, чем мужчины. Это может быть причиной более низкой мотивации пожилых женщин для участия в общественно-организованном труде.

8. Наблюдается значительная гендерная асимметрия в сфере занятости среди пожилых людей, которая определяется: во-первых, более низким потенциалом здоровья женщин в пожилом возрасте. Во-вторых, связана с общественными стереотипами, которые не рассматривают пожилых работников, в первую очередь женщин, как эффективных участников экономической деятельности. В-третьих, отсутствуют устойчивые социальные институты, направленные на непрерывное образование в течение всего жизненного цикла человека, которые учитывают возможности старших возрастных групп. В-четвертых, нет внятных направлений социальной политики по занятости пожилых мужчин и женщин (расширение их возможного участия в экономической сфере предлагается решить путем повышения возраста выхода на пенсию). В ходе исследований было выявлено, что в связи с появлением внуков только женщины уходят из сферы занятости, что характеризует гендерную асимметрию в сфере репродуктивного труда. Женщины являются более значительной группой среди пожилых и старых людей, однако, у них уровень относительной трудоспособности в пенсионном возрасте ниже, чем у мужчин, и они имеют больше обязанностей в семейной сфере.

9. Значительная доля пожилых россиян не имеет возможности включиться в рынок труда. При невысоком уровне остаточной трудоспособности и отсутствии возможностей для пополнения устаревших знаний и навыков.

10. Изменяется система мотивации занятости. Ведущей мотивацией занятости в пожилом возрасте является стремление улучшить свое материальное положение. Это главный мотив продолжать работать для 46,7 %. Женщины чаще мужчин идут на работу по этой причи-

не. Вместе с тем для 20,9 % важен хороший коллектив, для 14,5 % – «режим труда», для 13,7 % – интересная работа и лишь менее чем для 1 % (0,8 %) – перспектива профессионального роста.

Таким образом, современное общество нуждается в использовании трудового потенциала, которым обладают пожилые работники, вместе с тем на отечественном рынке труда они сталкиваются с различными проблемами, затрудняющими его использование.

Список литературы

1. *Воловская Н. М.* Экономика и социология труда: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. 204 с.

2. *Рынок* труда: Учеб. / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 448 с.

3. *Рынок* труда: Учеб. пособие / Под ред. П. Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с.

4. *Башкатов Б. И.* Международная статистика труда: Учеб. / Б. И. Башкатов, Г. Ю. Карпухина. М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2001. 208 с.

5. *Адамчук В. В.* Экономика труда: Учеб. / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев; под ред. В. В. Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. 431 с.

6. *Маркович Д.* Социология труда. М.: Прогресс, 1988. 632 с.

7. *Доброхлеб В.* Ресурсный потенциал и занятость пожилых людей в современной России. Ярославль: Лад, 2004. 234 с.

8. *Бреев Д. Б.* Безработица в современной России // Народонаселение. 2003. № 2. С. 15–27.

9. *Социальное* положение и уровень жизни населения России. М.: Росстат, 2005. 151 с.

10. *Обследование* населения по проблемам занятости, май 2002. М.: Госкомстат России. 72 с.

11. *Общественное* мнение-2008. М.: Левада-Центр, 2008. 192 с.

Материал поступил в редколлегию 12.03.2009

S. L. Zharkova

PROBLEMS OF USE OF LABOUR POTENTIAL OF THE PERSONS OF ELDERLY AGE IN THE RUSSIAN MARKET OF WORK

In clause the theoretical aspects of formation of labour potential of a society(community), enterprise separate man are considered. The attention to problems of use of labour potential of the elderly workers is given. The problems of the elderly workers in the modern Russian market of work are considered.

Keywords: employment potential; older workers; labor problems of the elderly; age structure of labor.