ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРНОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

(на примере Республики Карелия)

ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИКИ
КарНЦ РАН

Федеральный исследовательский центр
«Карельский научный центр Российской академии наук»
Институт экономики КарНЦ РАН

ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРНОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
(на примере Республики Карелия)

Петрозаводск
2018

УДК 331.522-057.75(470.22)
ББК 65.240(2Рос.Кар)
В77

Авторский коллектив:

А. В. Васильева, А. Д. Волков, к.э.н. В. В. Каргинова-Губинова, к.э.н. Е. А. Михель, А. А. Морозов, к.э.н. Е. А. Прокопьев, Ю. В. Ромашкина, к.э.н. И. В. Тимаков

Рецензенты:

д.э.н. Е. В. Молчанова, д.э.н. Т. В. Сачук

В77 **Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения** (на примере Республики Карелия) / под общ. ред. В. В. Каргиновой-Губиновой. – Петрозаводск: КарНЦ РАН, 2018. – 189 с.: ил. 27, табл. 23. Библиогр. 219 назв.

ISBN 978-5-9274-0835-1

В монографии обсуждаются вопросы воспроизводства трудового потенциала северного региона в условиях старения населения. Представлены различные подходы к понятию трудового потенциала и его взаимосвязи с другими категориями, характеризующими способность к труду. Исследованы основные современные демографические процессы, протекающие в мире и Российской Федерации в частности. Показаны особенности возрастания численности и доли лиц старшего возраста в северных российских регионах. На основе обзора российских и зарубежных методических подходов к исследованию воспроизводства трудового потенциала предложена методика анализа потенциала населения старших возрастных групп северного региона на примере Республики Карелия. Приводятся эмпирические данные о трудовом потенциале лиц третьего возраста северных регионов и Республики Карелия в частности. Установлены причины низкой мотивации работодателей при приеме на работу сотрудников указанного возраста. Построена типология трудового поведения лиц старше трудоспособного возраста. Предложены сценарии воспроизводства трудового потенциала населения третьего возраста, включенные в общую модель воспроизводства трудового потенциала северных регионов.

Работа представляет интерес для сотрудников государственных и муниципальных органов власти, руководителей предприятий, научных работников, преподавателей вузов, студентов и аспирантов, а также всех интересующихся вопросами демографии и региональной экономики, повышения качества жизни лиц третьего возраста и вовлечения их в трудовую деятельность.

УДК 331.522-057.75(470.22)
ББК 65.240(2Рос.Кар)

Монография подготовлена в рамках проекта РФФИ «Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения (на примере Республики Карелия)» № 16-32-01030-ОГН.

ISBN 978-5-9274-0835-1

© Васильева А. В., Волков А. Д., Каргинова-Губинова В. В., Михель Е. А., Морозов А. А., Прокопьев Е. А., Ромашкина Ю. В., Тимаков И. В.
© ФИЦ «Карельский научный центр РАН», 2018
© Институт экономики КарНЦ РАН, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4
Глава 1. Трудовой потенциал региона 6
1.1. Понятие трудового потенциала 6
1.2. Особенности современных демографических процессов: старение населения 15
1.3. Трудовой потенциал населения третьего возраста как фактор экономического развития и безопасности 45
Глава 2. Методика исследования трудового потенциала региона 59
2.1. Российские и зарубежные методические подходы к исследованию воспроизводства трудового потенциала 59
2.2. Методика анализа трудового потенциала населения старших возрастных групп Республики Карелия 71
Глава 3. Результаты оценки современного состояния трудового потенциала населения третьего возраста Республики Карелия 80
3.1. Качество трудового потенциала Республики Карелия 80
3.2. Использование трудового потенциала лиц старшего возраста 85
3.3. Типология поведения лиц старшего возраста 90
Глава 4. Совершенствование региональной системы воспроизводства трудового потенциала (на примере Республики Карелия) 104
4.1. Модель воспроизводства трудового потенциала 104
4.2. Мероприятия по вовлечению лиц старшего возраста в трудовую деятельность 113
Заключение 133
Приложение А. Анкета экономико-социологического обследования лиц третьего возраста 137
Приложение Б. Схема проведения интервью с работодателями 171
Благодарности 173
Литература 174

ВВЕДЕНИЕ

Северные регионы – районы Крайнего Севера и приравненные к нему местности – характеризуются рядом особенностей, которые определяют существующую в них систему воспроизводства трудового потенциала. Те, кто приехал в советские годы для промышленного освоения территорий, уже постарели, а молодежь из-за периферийности и депрессивности большинства регионов зачастую стремится поступить в столичные вузы и остается жить в столице. Интенсификация процессов старения наблюдается во всех развитых странах, а в Российской Федерации актуальна в первую очередь именно для северных территорий. Старение населения видоизменяет трудовой потенциал регионов и в конечном счете сказывается на темпах экономического развития, уровне и качестве жизни. Для предотвращения падения производства возникает необходимость вовлечения в трудовую деятельность лиц старшего возраста.

Целью данной работы является комплексная оценка трудового потенциала населения старших возрастных групп в северных регионах Российской Федерации и формирования условий для повышения эффективности его использования.

Исследование основано на гипотезе о возможности воспроизводства трудового потенциала регионов с помощью привлечения к трудовой деятельности лиц старше трудоспособного возраста.

Теоретической базой стали работы ведущих отечественных и зарубежных ученых, преимущественно экономистов и социологов: Дж. Берка, В. С. Буланова, Г. Брунелло, Е. Я. Варшавской, Д. Веила, Л. Р. Гордо, М. Б. Денисенко, В. Г. Доброхлеб, А. Б. Докторовича, О. В. Забелиной, С. Коми, А. Ловасза, Б. Майера, Дж. Макникола, М. Малула, Л. Г. Мартина, Л. А. Мигрaновой, М. Мизуно,

Ж. К. ван Оурса, М. Пикчио, Л. А. Поповой, Н. М. Римашевской, М. Риго, С. В. Рязанцева, М. А. Терентьевой, А. Тиша, М. С. Токсанбаевой, В. В. Фаузера, А. Якиты.

Методология предполагала анализ социально-демографических показателей и данных по рынку труда, а также качественной информации, полученной с помощью экономико-социологического обследования, проведенного в Республике Карелия и включающего анкетирование лиц старшего возраста, фокус-группы с представителями местного сообщества, интервью с работодателями.

Научная новизна состоит в теоретико-прикладном обосновании новых моделей воспроизводства трудового потенциала регионов.

В ходе исследования получены важные эмпирические и теоретические данные о трудовом потенциале старших возрастных групп населения северных регионов. Были выявлены причины низкой мотивации работодателей при приеме на работу сотрудников указанного возраста. Построена типология трудового поведения лиц старше трудоспособного возраста. Это позволило разработать сценарии воспроизводства трудового потенциала населения третьего возраста и включить их в общую модель воспроизводства трудового потенциала в северных регионах. На основании полученной модели были разработаны рекомендации по усовершенствованию федеральной, региональной, муниципальной и организационной систем управления воспроизводством трудового потенциала.

Результаты позволят дополнить новыми методическими положениями научные направления, связанные с воспроизводством трудового потенциала, функционированием рынков труда и региональным социально-экономическим развитием. Полученные данные могут найти и практическое применение для повышения уровня и качества жизни лиц старшего возраста, удовлетворения спроса на труд и роста эффективности использования регионального трудового потенциала. Рекомендации представляют особый интерес для федерального и региональных министерств экономического развития, центров занятости, кадровых служб предприятий и профсоюзных организаций.

ГЛАВА 1

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА

1.1. Понятие трудового потенциала

На разных этапах развития общества ученые интересовались процессами труда как важнейшими двигателями прогресса. Требовалось измерить человеческие способности к труду, его эффективность. В зависимости от стадий экономического развития и вызовов времени менялись философские предпосылки деятельности человека.

Эволюция терминов, определяющих способность человека к труду, имеет богатую историю. Вместе с развитием общества, экономики, науки и техники менялся понятийный аппарат в области занятости. Одни термины замещались другими, более точно отражавшими существующую реальность.

В XVIII веке Адам Смит подробно изложил принципы разделения труда, механизмы повышения его производительности (Смит, 1993). С тех пор предпринимаются попытки оптимизации деятельности работников, стал разрабатываться тезаурус, связанный с оценкой эффективности труда.

В индустриальный период развития общества началась активная интенсификация процесса труда. В конце XIX века Карл Маркс отделил термин «труд» от «рабочей силы» и последней дал следующее определение: «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» (Маркс, Энгельс, 1960). Таким образом, данная категория характеризовала способности человека к производству товаров и услуг. Стоит отметить, что в настоящее время, помимо теории К. Маркса, термин «рабочая сила» широко используется и в статистике занятости. Согласно определению Международной организации труда, «рабочая сила – это

лица определенной возрастной группы, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными»[1].

С развитием советской плановой экономики для более точного определения способностей к труду и их оценки потребовалось введение новой категории. В 1920-х годах появился термин «трудовые ресурсы». Данный термин впервые применил академик Станислав Густавович Струмилин. Согласно С. Г. Струмилину, трудовые ресурсы – планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. В качестве финансово-экономической категории это понятие означало группу населения, обладающую необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями (Струмилин, 1922).

Позднее, в 1960-х годах, в трудах советских ученых стал использоваться термин «человеческий фактор». По мнению Татьяны Ивановны Заславской, человеческий фактор – «это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества» (Заславская, 1991). Данный подход первоочередной ставит задачу создания необходимых условий для развития профессиональных и творческих способностей людей, однако категория «человеческий фактор» ограничена технократическим пониманием сущности развития производства: люди рассматриваются не как самостоятельная ценность, а как внешняя движущая сила производства. Дальнейшее познание человеческого фактора в процессе производства привело к введению в научный оборот термина «трудовой потенциал» (Балашов и др., 2012).

На Западе, в реалиях рыночной экономики, в 60-х годах XX века была опубликована работа Гэри Беккера, которая положила начало теории человеческого капитала (Becker, 1962). Современные западные исследователи измеряют человеческие способности к труду в контексте именно данной теории. По Г. Беккеру, человеческий капитал – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование

[1] International labour organization [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470304/lang--en/index.htm (дата обращения 25.09.2018).

которых способствует увеличению дохода и иных благ (Becker, 1962, 1975). В начале 70-х годов XX века в немецкоязычной литературе, например, (Jüttner, 1972; Gerfin, 1970), стал упоминаться термин «трудовой потенциал» как комплексный показатель оценки человеческого труда, но на Западе данный термин не получил широкого распространения. Вероятно, причиной этого стало становление теории человеческого капитала и ее более адекватное отражение экономической действительности западного общества.

Развитие человеческого капитала предполагает деятельность индивидов для достижения личных выгод, повышения дохода и роста уровня удовлетворения потребностей. Плановая экономика основана на иной системе мотивации индивидов, поэтому советская экономическая школа предложила альтернативный вариант определения трудовых возможностей населения – с помощью оценки его трудового потенциала.

Динамика упоминаний терминов «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» в англоязычной литературе показана на рисунках 1 и 2. Данные графики подтверждают, что на фоне использования категории «человеческий капитал», доля упоминаний трудового потенциала («labor potential») ничтожно мала и обусловлена, главным образом, переводными работами. На рисунке 2, с большей шкалой, видно, что основной пик подобных работ пришелся на 1960–1980 годы.

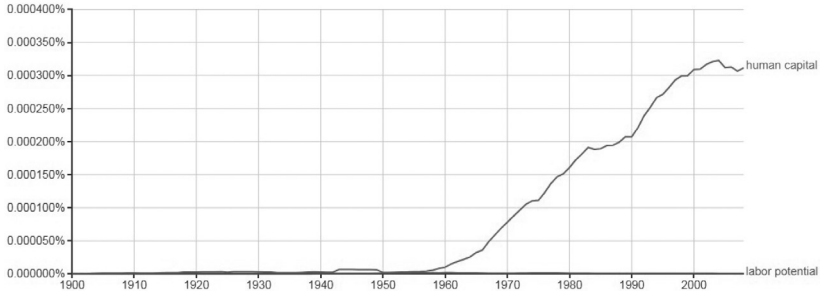


Рисунок 1 – Частота упоминания терминов «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» («labor potential») в англоязычной литературе в 1900–2008 годах

Источник: составлено авторами с помощью онлайн-сервиса Google Books Ngram Viewer.

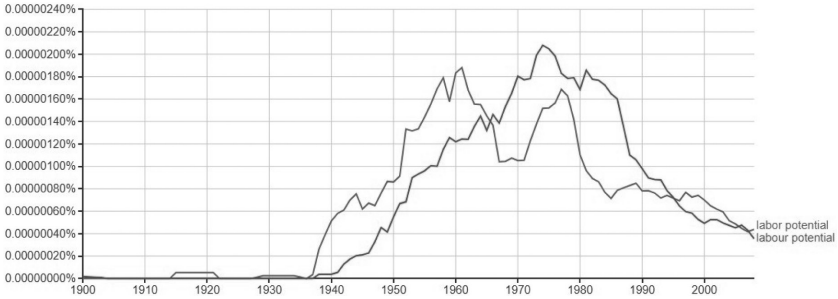


Рисунок 2 – Частота упоминания термина «трудовой потенциал» («labor potential» и «labour potential») в англоязычной литературе в 1900–2008 годах

Источник: составлено авторами с помощью онлайн-сервиса Google Books Ngram Viewer.

Активное развитие термина «человеческий капитал» в англоязычной литературе началось с 60-х годов XX века. Теория человеческого капитала среди прочих теорий стала доминирующей.

Иная ситуация сложилась в русскоязычной литературе. Сравнение частоты упоминаний категорий «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» за аналогичный промежуток времени показало, что максимальное использование термина «трудовой потенциал» пришлось на конец 80-х годов XX века. Затем с начала 90-х годов интерес к данной категории несколько снизился, однако произошел резкий скачок упоминаний категории «человеческий капитал». Можно сказать, что в некоторой степени произошло замещение термина «трудовой потенциал» «человеческим капиталом» (см. рисунок 3). Это явилось объективной тенденцией времени – переходом к рыночной экономике.

В отечественной литературе с начала 1980-х годов велись активные дискуссии об определении термина «трудовой потенциал». С течением времени данный термин не раз менялся и уточнялся, и до сих пор ученые не пришли к единой трактовке. И, несмотря на возрастающий интерес к теории человеческого капитала, в условиях российской экономики трудовой потенциал по-прежнему остается одной из ключевых категорий при измерении человеческого труда.

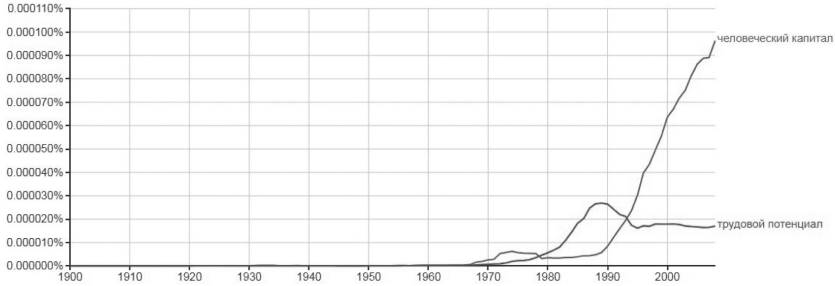


Рисунок 3 – Частота упоминания терминов «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» в русскоязычной литературе в 1900–2008 годах

Источник: составлено авторами с помощью онлайн-сервиса Google Books Ngram Viewer.

Ранее предпринимались попытки определить место трудового потенциала среди имеющихся категорий, характеризующих способность человека к труду. Так, например, Владимир Никифорович Белкин, сопоставляя трудовой потенциал со смежными экономическими терминами, рассматривает трудовой потенциал в качестве части личностного потенциала (см. рисунок 4).

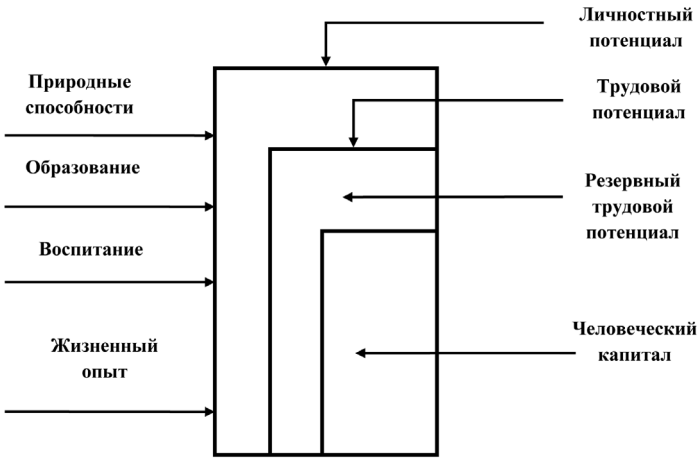


Рисунок 4 – Структура личностного потенциала работника

Источник: (Белкин, Белкина, 2010).

Дмитрий Иванович Долгов определил трудовой потенциал как возможное количество и качество труда, которым располагает общество, отдельно взятый коллектив при данном уровне развития науки и техники. С точки зрения Д. И. Долгова, трудовой потенциал выступает составной частью производственного потенциала и может быть измерен качеством труда, численностью трудовых ресурсов, а также другими показателями (Экономика и управление: мир необъятного, 2014) (см. рисунок 5).

Рисунок 5 – Соотношение понятий «потенциал человека», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила»

Источник: (Экономика и управление: мир необъятного, 2014).

Данная структура представляется нам наиболее интересной. Человеческий капитал можно оценить относительно функционирующего рынка труда с помощью показателей заработной платы и других нематериальных благ, которые человек получает, прикладывая усилия и возможности, однако далеко не весь потенциал человека используется на том или ином рабочем месте. То есть, человек обладает, как правило, бóльшими возможностями, чем применяет на рабочем месте. Только определенная доля способностей, знаний и навыков дает доход своему носителю, другие способности в данных условиях остаются незадействованными.

Если же говорить о людях старшего возраста, которые не относятся к рынку труда по причине отказа продолжать трудовую деятельность (отчаяния найти работу), то применение категории «человеческий капитал» для оценки возможностей данной группы

населения представляется затруднительным. В частности, это обусловлено невозможностью применения двух основных подходов к расчету человеческого капитала: доходного и расходного. Первый из них, доходный, не применим ввиду того, что человек не получает доход от своих способностей. Второй, расходный подход, предполагает расчет суммы, вложений в формирование способностей, которые будут пр инвестиций иносить доход в будущем. Вместе с тем, во-первых, сложно оценить вероятность возвращения на рынок людей старшей возрастной группы. Во-вторых, значительная часть знаний, полученных в учебных заведениях, со временем устаревает или забывается и предыдущие вложения в образование уже не приносят доход (то же можно сказать и о других характеристиках человеческого капитала: здоровье, навыках и т. д.).

Представленная выше структура отражает потенциал отдельной личности, однако она также применима и для оценки потенциала населения региона и, в частности, трудового потенциала лиц третьего возраста. Таким образом, в нашем исследовании за основу принято утверждение, что трудовой потенциал является более общим понятием, нежели человеческий капитал. Во избежание неточностей, мы сознательно уходим от термина «рабочая сила» ввиду того, что он имеет различные трактовки (в частности, у Карла Маркса и Международной организации труда).

В научной литературе существуют три подхода к определению трудового потенциала: ресурсный, факторный и комбинированный (Леонидова, 2013).

Представители первого подхода (В. В. Адамчук, В. Г. Костаков, О. В. Ромашов, Г. П. Сергеева, М. Е. Сорокина, Л. С. Чижова и др.) определяют трудовой потенциал как «ресурсную категорию, включающую 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» (Адамчук и др., 1999). Владимир Георгиевич Костаков, придерживающийся ресурсного подхода, определял трудовой потенциал как «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в единстве их количественной и качественной сторон» (Костаков, Попов, 1982).

В исследованиях Галины Петровны Сергеевой и Лилии Семеновны Чижовой трудовой потенциал представлен «ресурсами труда, которыми располагает общество» (Сергеева, Чижова, 1982).

Представители факторного подхода (например, Б. М. Генкин, М. И. Гольдин, Ю. В. Одегов, М. И. Скаржинский и др.) рассматривают трудовой потенциал не только как ресурс для достижения целей, но и как человеческий фактор, определяющий способности к труду и созидательную способность человека, представляют трудовой потенциал в качестве проявления личного фактора производства. Как утверждает Матвей Исаакович Скаржинский, «производительная способность личного фактора через потенциально возможный конечный результат приобретает экономическую форму потенциала» (Скаржинский и др., 1987). Трудовой потенциал определяют и через «форму проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду» (Гольдин, 1982).

В начале XXI века внимание ученых переключилось с количественных на качественные характеристики работников, был сделан акцент на сочетании факторного и ресурсного подходов. Попытки совместить оба подхода предпринимались еще в конце 80-х годов XX века. Например, согласно определению Инги Сергеевны Масловой, трудовой потенциал – это «обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» (Маслова, 1987). Между тем комплексный подход нашел массовое отражение в исследованиях только с начала XXI века.

Татьяна Владимировна Хлопова определяет трудовой потенциал работника как «совокупность личностных характеристик работника, являющуюся результатом социализации, обусловливающую возможности его участия в конкретных видах трудовой деятельности и определяющую положение человека в социально-экономической системе» (Хлопова, 2004).

Владимир Иванович Усачев в своем исследовании констатирует, что трудовой потенциал – «развитая в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализованы или

могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности» (Усачев, 2009).

Борис Михайлович Генкин включает в трудовой потенциал здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени (Генкин, 2009).

В зависимости от объекта исследования выделяют следующие уровни трудового потенциала: уровень личности, организации, общества или государства. Ввиду того что в рамках нашего исследования изучаются лица старших возрастных групп, проживающие в северных регионах и, в частности, в Республике Карелия, основной фокус будет направлен на оценку трудового потенциала региона.

Как мы видим, отечественные ученые заложили огромный пласт теоретических исследований в области трудового потенциала. Подводя итог проведенного обзора и анализа существующих подходов к определению трудового потенциала, нам представляется наиболее емким и точно отражающим тенденции современного общества определение Инги Сергеевны Масловой. Вместе с тем, поскольку наше исследование относится к группе населения, которая формально на сегодняшний день не входит в трудоспособное, то мы в соответствии с целями работы несколько уточнили данное определение. Кроме того, мы включили связь трудового потенциала с условиями, в которых он будет использован, в частности с уровнем развития науки и техники. О важности этой связи упоминалось в определении Дмитрия Ивановича Долгова.

Таким образом, в рамках данного исследования трудовой потенциал лиц третьего возраста – это обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека или группы населения старшего возраста по их участию в труде при данном уровне развития науки и техники.

Структура и качество трудового потенциала в первую очередь зависят от демографической динамики населения, которой будет посвящен следующий раздел.

1.2. Особенности современных демографических процессов: старение населения

Одной из основных компонент демографической динамики является естественное движение населения, характеризующееся изменением его численности. В 2017 году общая численность населения Земли составила 7,6 млрд человек (World Population Prospects, 2017), увеличившись примерно в 2,2 раза за полвека[2], однако динамика численности населения в разрезе отдельных стран и регионов крайне непропорциональна – более 90 % прироста населения произошло за счет развивающихся стран[3]. Наибольшие темпы прироста (значительно выше среднемировых) характерны для Африки, наименьшие – для Океании. До конца XXI века именно по Африке темпы прироста населения прогнозируются как самые высокие, хотя и существенно ниже текущих показателей (см. рисунок 6).

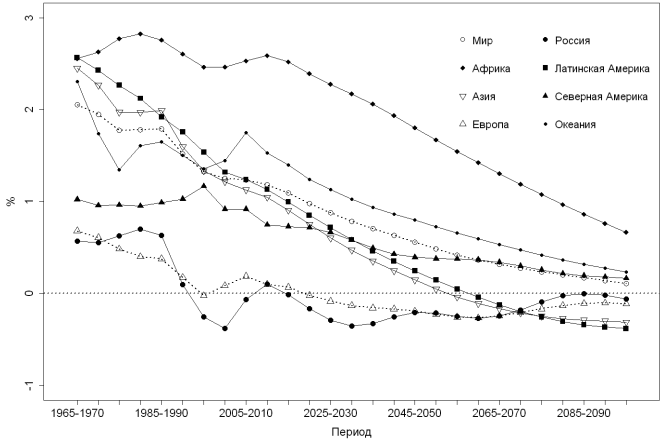


Рисунок 6 – Темпы прироста населения
(до 2016 года – фактические значения, с 2017 – прогнозные)

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

[2] *Chamie J.* The Historic Reversal of Populations [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ipsnews.net/2016/08/the-historic-reversal-of-populations/ (дата обращения 25.09.2018).

[3] Рассчитано авторами на основании: World Population Prospects 2017. Migration indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/ (дата обращения 25.09.2018).

Нельзя оставить без внимания и то, что в настоящее время наблюдается активная миграция, как легальная, так и нелегальная, преимущественно в развитые страны. Так, если в 1960–1965 годах в развитых странах среднегодовой чистый коэффициент миграции в расчете на 1000 населения составил 0,5, то в 2010–2015 годах – уже 1,8[4]. Прогнозируется, что за 50 лет миграционный приток в эти страны увеличится более чем в 3 раза.

Закономерно, что описанные процессы отражаются на половозрастной структуре народонаселения регионов и определяют рынок труда.

С 1965 года в мире произошел существенный рост среднего возраста населения, связанный в первую очередь с повсеместным увеличением продолжительности жизни. Так, в 1965 году на каждого человека в возрасте 65 лет и старше в среднем по миру приходилось 7,5 детей до 15 лет, в 2015 году – уже лишь 3,2 детей и, по прогнозам, этот показатель продолжит неуклонно снижаться (см. таблицу 1).

Таблица 1. Число детей в возрасте до 15 лет на каждого взрослого от 65 лет и старше[5]

Макрорегионы	1965 год	2015 год	2075 год (прогноз)	2100 год (прогноз)
В среднем по миру	7,5	3,2	1,0	0,8
В том числе: Азия	11,5	3,3	0,7	0,5
Африка	14,1	11,7	2,8	1,5
Европа	2,8	0,9	0,5	0,5
Латинская Америка	11,3	3,4	0,5	0,5
Океания	4,5	2,0	0,8	0,6
Северная Америка	3,3	1,2	0,7	0,6

По данным рисунка 7 видно, что наибольшая доля населения старших возрастных групп приходится на страны Европы: в 2017 году она достигла 25 % (см. таблицу 2). В Италии лица старше

[4] World Population Prospects 2017. Migration indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/ (дата обращения 25.09.2018).

[5] *Chamie J.* The Historic Reversal of Populations [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ipsnews.net/2016/08/the-historic-reversal-of-populations/ (дата обращения 25.09.2018).

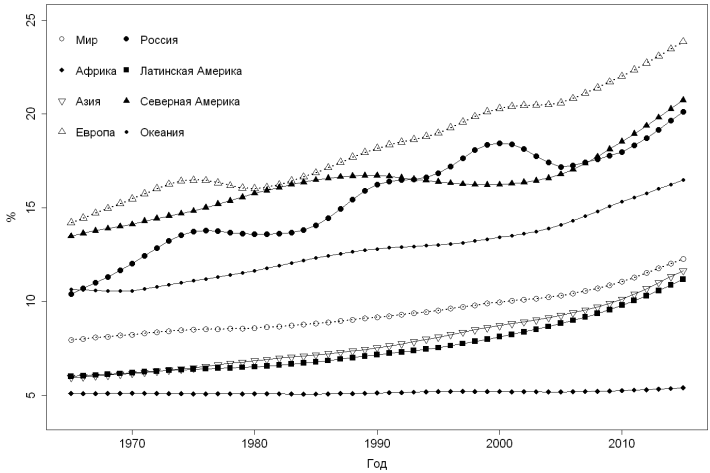


Рисунок 7 – Доля населения 60 лет и старше

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

Таблица 2. Половозрастная структура населения в 2017 году

Макро-регионы	Общая численность населения, млн человек	Распределение населения по полу, %		Распределение населения по возрасту, %			
		мужчины	женщины	0–14 лет	15–24 лет	25–59 лет	60 лет и старше
В среднем по миру	7 550,3	50	50	26	16	46	13
В том числе: Азия	4 504,4	51	49	24	16	48	12
Африка	1 256,3	50	50	41	19	35	5
Европа	742,1	48	52	16	11	49	25
В том числе: Российская Федерация	144,0	47	54	18	10	52	21
Латинская Америка	645,6	49	51	25	17	46	12
Океания	40,7	50	50	23	15	45	17
Северная Америка	361,2	50	50	19	13	46	22

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

60 лет составляют 29 % от общей численности населения, в Германии и Финляндии – 28, во Франции – 26. Напротив, для Африки проблема старения населения пока неактуальна: доля лиц старше 60 лет находится в пределах 5 %. В то же время демографическая ситуация в Азии крайне разнородна. К этому макрорегиону относится Япония – страна с максимальной долей населения старше 60 лет (33 %). При этом в Китае на данную группу приходится 16 % населения, Индии – 9, Пакистане – 7 (World Population Prospects, 2017).

Российская Федерация на фоне прочих стран Европы имеет достаточно молодое население. В 2017 году доля лиц в возрасте 60 лет и старше составила 21 % (World Population Prospects, 2017), а к 2050 году прогнозируется ее увеличение до 29 % (World population ageing, 2015), но и эти значения, согласно шкале Жаклин Боже-Гарнье и Эдварда Россета, соответствуют очень высокому уровню демографической старости (Rosset, 1964).

Старение населения стало серьезным вызовом для многих развитых стран мира. Последствия демографической старости охватывают множество сфер жизни общества, изменяя и его, и институциональные правила, в рамках которых оно действует. Разумеется, данная проблема привлекла внимание многих ученых и специалистов самых различных областей знания – демографов, социологов, экономистов, философов, геронтологов, психологов и др. Зачастую работы по этой тематике носят междисциплинарный характер.

Поскольку проблема старения населения актуальна прежде всего для развитых стран, именно в них были проведены первые исследования по данной тематике. Уже в начале XX века начали говорить о демографической революции, этот термин привлек особое внимание и стал широко использоваться в научных кругах благодаря работам Адольфа Ландри (Landry, 1934). Идеи А. Ландри продолжил и развил французский ученый Альфред Сови (Souvy, 1943) который стал основателем Национального института демографических исследований Франции.

Среди прочих зарубежных работ стоит упомянуть труды американского психолога Бернис Ньюгартен (Neugarten, 1974). Она в 1970-х годах предложила делить пожилых людей на две группы – the Young Old («молодых стариков») и the Old Old («старых

стариков»), тем самым обозначив особое значение «молодых стариков» в жизни общества. Чуть позже английский историк Питер Ласлетт выделил четыре стадии жизни человека, из них последние – это «третий возраст», период между ранним выходом на пенсию и потерей дееспособности, и «четвертый возраст», личностная зависимость от окружающих (конкретные возрастные диапазоны Ласлетт не указывал) (Laslett, 1987, 1989).

При этом, несмотря на большое количество исследований, в научном сообществе не сложилось единого мнения относительно границ третьего возраста. Например, согласно методике определения третьего возраста Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, его главным критерием выступает ресурсный потенциал человека, зависящий от индивидуальных рамок запаса жизненных сил (Доброхлеб, 2008). По более распространенному подходу, нижней границей является время выхода на пенсию (Хухлаева, 2002). В западной литературе традиционно выделяют пожилое население старше 60 (Vetter, 1990; Wilkening, 2002) или 65 лет (Charlesworth, 2015; Wang et al., 2002).

В рамках данной работы лица третьего возраста, старших возрастных групп и пожилое население будут рассматриваться как синонимические понятия, обозначающие мужчин 55–72 лет и женщин 50–72 лет. Нижние границы соответствуют возрасту, в котором в изучаемых северных регионах возникает право на получение досрочной страховой пенсии по старости. Верхняя граница определена по данным Федеральной службы государственной статистики о резком снижении занятости населения с 72 лет[6].

[6] До 2017 года Федеральная служба государственной статистики при проведении обследований рабочей силы для выбора объекта наблюдения рекомендовала в качестве верхней возрастной границы использовать 72 года (см.: Методологические положения по проведению выборочных обследований рабочей силы, утвержденные приказом Федеральной службы государственной статистики от 21 декабря 2010 г. № 452). С 2017 года верхняя граница упразднена (см.: Основные методологические и организационные положения по проведению выборочного обследования рабочей силы, утвержденные приказом Федеральной службы государственной статистики от 30 июня 2017 г. № 445), однако это связано не с изменение трудового поведения населения, а с требованием новых стандартов Международной организации труда, к которым Российская Федерация присоединилась в 2017 году.

Отметим, что, придерживаясь многообразных подходов, исследователи (Старшее поколение как ресурс…, 2014; Bell, Rutherford, 2013; Гулин, 2009) сходятся во мнении, что люди третьего возраста отличаются энергичностью, наличием здоровья и желания для продолжения профессиональной деятельности, хотя по формальным признакам они могут уже не входить в группу трудоспособного населения.

Помимо роста продолжительности жизни (старение «сверху»), в качестве основной причины изменения структуры населения в сторону увеличения доли пожилых демографы называют снижения рождаемости (старение «снизу») (Демографический энциклопедический словарь, 1985; Пирожков, 1994; Grigsby, 1991). В развитых странах старение населения происходит за счет как роста продолжительности жизни, так и снижения рождаемости.

На основании динамики трендов, представленных на рисунке 8, видно, что рост продолжительности жизни происходит во всех макрорегионах мира. Наибольшая ожидаемая продолжительность жизни в Северной Америке (2010–2015 года – 79,2 лет). Наименьшая – в развивающейся Африке (60,2 лет).

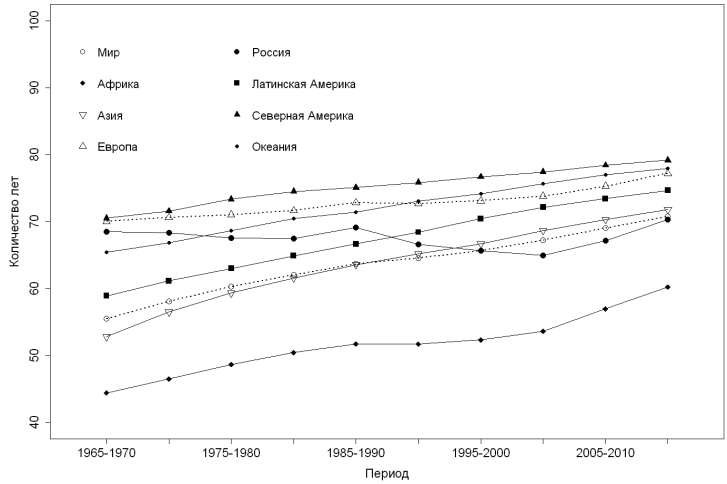


Рисунок 8 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

Отставание Европы (77,2 года) от Северной Америки можно объяснить и учетом в ее составе Российской Федерации, а также ряда восточно-европейских стран. В России в 2010–2015 годах ожидаемая продолжительность жизни составила 70,3 года, при этом с 1965 года она увеличилась всего на 2,7 % (в целом по Европе – на 10,2 %), за последние десять лет – на 8,2 % (в целом по Европе – на 4,6 %)[7].

Динамика ожидаемой продолжительности предстоящей жизни лиц старше 60 лет во многом идентична (см. рисунок 9), однако обратим внимание на меньшее отставание показателей по Африке.

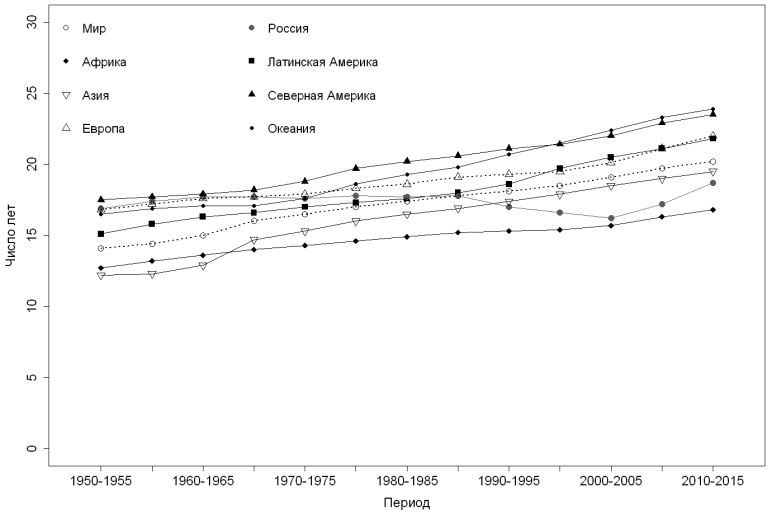


Рисунок 9 – Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения старше 60 лет

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

Снижение рождаемости также произошло во всех макрорегионах мира (см. рисунок 10). Несмотря на то, что наибольшее падение приходится на развивающиеся страны (в Азии с 1965 по 2015 год на 61,5 %, Латинской Америке на 61,3), наименьшее число родившихся в развитых странах Европы и Северной Америки. В Европе на одну женщину в 2010–2015 годах приходилось 1,6 родившихся,

[7] Рассчитано авторами на основании: (Population Division, 2017).

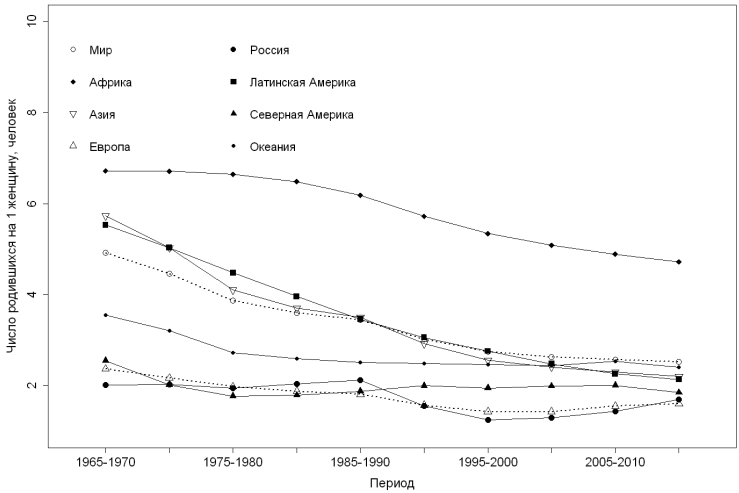


Рисунок 10 – Уровень рождаемости
(рождаемость на одну женщину), человек

Источник: составлено авторами на основании: (World Population Prospects, 2017).

в том числе в Российской Федерации – 1,7. Тем не менее стоит подчеркнуть тот факт, что за последние 20 лет наметилась позитивная тенденция к увеличению данных показателей: в Европе – с 1,4 (на 12,0 %), в Российской Федерации – с 1,3 (на 36,1 %). Вместе с тем, очевидно, что и это число родившихся не способно обеспечить простое воспроизводство населения.

Таким образом, до 2003 года в России старение население было обусловлено, главным образом, снижением уровня рождаемости (старение «снизу»), далее с ростом продолжительности жизни происходило как старение «снизу», так и «сверху».

Вместе с тем стоит отметить, что регионы нашей страны сильно различаются по численности и структуре населения в силу высокой дифференциации природно-климатических и социально-экономических факторов, а также использования различных моделей освоения.

Так, например, северные регионы отличают крайне суровые условия: низкие температуры, многолетняя мерзлота, электромагнитные бури и т. д. При этом данные территории имеют важное значение для экономики, поскольку обладают свыше 60 % потенциально

разведанных запасов углеводородов и минерально-сырьевых ресурсов, более 50 % воспроизводимых: леса, рыбы, пушнины и др. (Абрамов, 2008). И если ряд стран, например, Канада, преимущественно осваивали север «без заселения» (добыча полезных ископаемых вахтовым методом), то в СССР наряду с привлечением населения к вахтовым работам строились моногорода с постоянно проживающей рабочей силой для добычи полезных ископаемых и обеспечения функционирования военных баз (Матвиишин, 2017).

Особенности освоения и развития северных регионов делают актуальным рассмотрение характерных для них факторов, определяющих старение населения.

В данном случае основными факторами являются:

1. *Естественное движение населения.*
   1.1. Низкий уровень рождаемости.
   1.2. Сокращение количества женщин репродуктивного возраста.
   1.3. Высокая смертность населения в трудоспособном возрасте.
   1.4. Рост ожидаемой продолжительности предстоящей жизни лиц третьего возраста.
2. *Миграция.*

Рассмотрим эти факторы более подробно, в том числе на примере Республики Карелия.

1. *Естественное движение населения.*

1.1. Низкий уровень рождаемости.

В начале 1990-х годов социально-экономическое положение всего населения страны было достаточно тяжелым. В Республике Карелия причиной этого стало большое число моногородов и лесных поселков. Отметим, что на 1 января 1991 года 81,8 % населения проживало в городах, 18,2 – в сельской местности[8]. Предприятия моногородов с разрывом производственно-хозяйственных связей и отходом от плановой экономики резко снизили объем производства, многие стали нерентабельными. В лесных поселках стремительное

[8] Рассчитано авторами на основании: Численность постоянного населения на 1 января [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31557 (дата обращения 25.09.2018).

снижение объема заготавливаемой древесины привело к столь же резкому росту явной и скрытой безработицы. При этом высокая стоимость факторов производства, историческая малозаселенность территории и ее географическая удаленность (высокие транспортные издержки) обусловили низкую привлекательность региона для инвесторов. Соответственно, экономическая база социального благополучия населения ухудшилась, что не могло не сказаться на возможностях и планах людей по деторождению.

В результате в начале 1990-х годов как в целом по стране, так и в Республике Карелия, уровень рождаемости опустился ниже уровня смертности. Это получило название демографического русского креста.

К 1999 году уровень рождаемости в Республике Карелия и по всей Российской Федерации достиг своего исторического минимума, после чего рост рождаемости стал одной из приоритетных задач демографической политики государства. В частности, в 2000 году была принята государственная программа, предусматривающая поддержку семей с детьми.

Благодаря улучшению экономической ситуации, рождаемость в Республике Карелия несколько повысилась. Так, суммарный коэффициент рождаемости вырос с 1,18 детей в расчете на 1 женщину в 2000 году[9] до 1,76 – в 2016 году и несколько снизился, до 1,56, в 2017 году (см. рисунок 11), но это по-прежнему не обеспечивает простого воспроизводства населения.

Примечательно, что уровень рождаемости в Республике Карелия ниже как общероссийских показателей, так и показателей северных регионов. В то же время медиана по северным регионам исторически превышала и превышает средние показатели по Российской Федерации (исключением являются 1995 и 1996 год для полностью северных территорий). Первостепенно это обусловлено высокими коэффициентами рождаемости в республиках Тыва (полностью северный регион) и Алтай (часть муниципальных образований отнесена к территориям Севера).

[9] Суммарный коэффициент рождаемости (единица, значение показателя за год) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31517 (дата обращения 25.09.2018).

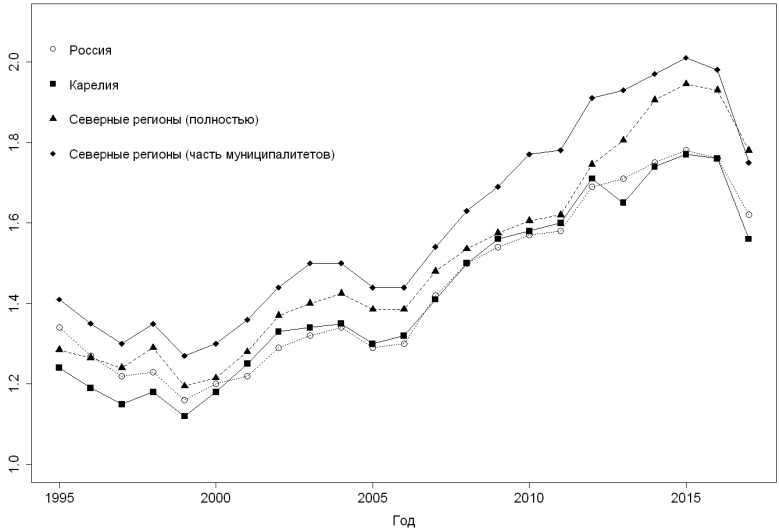


Рисунок 11 – Суммарный коэффициент рождаемости (число детей на одну женщину) в северных регионах Российской Федерации

К северным регионам (полностью) отнесены те субъекты Российской Федерации, где все муниципальные образования являются районами Крайнего Севера или приравненными к нему местностями. К северным регионам (часть муниципальных образований) отнесены те субъекты, в которых только часть муниципальных образований является районами Крайнего Севера или приравненными к нему местностями.

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

Источник: составлено авторами на основании:[10].

Высокий уровень рождаемости в республиках Тыва и Алтай связан, во-первых, с традициями деторождения (больше детей – больше рабочих рук, крепче опора в старости), а, во-вторых, с особенностями социально-экономических стимулов. В качестве примера можно привести действующие региональные программы материнского капитала: если в соответствии с федеральной программой

[10] Суммарный коэффициент рождаемости (единица, значение показателя за год) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31517 (дата обращения 25.09.2018).

материнский капитал предоставляется на второго ребенка, то региональный в Республике Тыве – на пятого[11], в Республике Алтай – на четвертого[12]. При этом стоит отметить, что данные регионы имеют очень высокие показатели младенческой смертности: в 2016 году число детей, умерших в возрасте до 1 года, на 1000 родившихся живыми составило в Республике Тыва 11,2 (83е место среди субъектов Российской Федерации), в Республике Алтай 10,2 (81-е место) (Регионы России, 2017).

1.2. Сокращение количества женщин репродуктивного возраста.

В период с 1995 по 2016 год в Республике Карелия численность женщин репродуктивного возраста сократилась на 29,6 %, или на 60,5 тысяч человек. Существенное сокращение произошло в группах, для которых характерна максимальная интенсивность рождаемости: в 2016 году на женщин в возрасте от 20 до 34 лет пришлось 79,9 % родившихся[13], однако с 1995 по 2016 год данная группа населения уменьшилась на 25,7 %, или на 21,0 тысяч человек. Еще большее сокращение числа женщин произошло в возрастных группах от 5 до 19 лет (48,8 %, или 45,5 тысяч человек) (см. таблицу 3). Это свидетельствует о том, что негативное влияние снижения числа женщин репродуктивного возраста в будущем будет лишь усиливаться и текущий рост суммарного коэффициента рождаемости, представленный ранее, не позволит его компенсировать.

В целом же уменьшение численности женщин репродуктивного возраста можно объяснить отголосками демографической ямы 1990-х годов, высокими показателями смертности и миграции в данных возрастных группах (два последних будут рассмотрены далее).

[11] Постановление Правительства Республики Тыва от 26 ноября 2012 г. № 647 «О региональном материнском капитале».

[12] Закон Республики Алтай от 8 июля 2011 г. № 44-РЗ «О дополнительных мерах поддержки семей, имеющих детей, на территории Республики Алтай», принятый Государственным Собранием – Эл Курултай Республики Алтай 24 июня 2011 г.

[13] Рассчитано авторами на основании: (Демографический ежегодник России, 2017).

Таблица 3. Численность женщин по возрастным группам в Республике Карелия

Возрастные группы	1 января 1995 г., человек	1 января 2017 г., человек	Среднегодовой темп роста за 1995–2016 год, %
Всего	407 623	341 188	99,2
В том числе,лет: 0–4	19 737	18 873	99,8
5–9	31 906	17 853	97,3
10–14	31 914	15 929	96,7
15–19	29 291	13 848	96,5
20–24	26 412	14 789	97,3
25–29	24 300	21 499	99,4
30–34	31 241	24 633	98,9
35–39	34 758	23 875	98,2
40–44	33 645	23 710	98,3
45–49	24 355	21 192	99,3
50–54	15 923	23 559	101,9
55–59	27 176	28 974	100,3
60–64	23 477	27 875	100,8
65–69	22 694	22 927	100,0
70 и старше	30 794	41 651	101,4
Репродуктивный возраст (15–49 лет)	204 002	143 547	98,3

Источник: рассчитано авторами на основании: (Республика Карелия. Статистический ежегодник, 2017).

1.3. Высокая смертность населения в трудоспособном возрасте.

Смертность населения в трудоспособном возрасте[14] в северных регионах превышает аналогичный показатель в среднем по Российской Федерации. Это связано с суровыми природными условиями (низкие температуры воздуха, многолетняя мерзлота и т. д.), депрессивным характером регионов и, как следствие, высоким уровнем алкоголизма, психических заболеваний (Буркин, Молчанова, 2016, 2017).

[14] Здесь и далее в соответствии с методологией Федеральной службы государственной статистики под трудоспособным возрастом понимается: для мужчин период с 16 до 59 лет, для женщин с 16 до 54 лет.

В 2002 году расхождение смертности в трудоспособном возрасте в среднем по Российской Федерации и по полностью северным регионам составило 20,3 %, по регионам, где часть муниципальных образований отнесена к северным, – 19,1 %. К 2017 году это расхождение по полностью северным регионам увеличилось до 24,3 %, по частично северным – несколько снизилось, до 18,4 %. Отметим, что показатель смертности в Республике Карелия в период с 2002 до 2015 год был выше медианных значений по северным регионам. В 2016 году он практически сравнялся с медианой по полностью северным регионам, однако уже в 2017 году превышение показателя смертности в Республике Карелия составило 6,0 %. В 2017 году на 100 тысяч человек трудоспособного возраста в Республике Карелия пришлось 638 умерших (см. рисунок 12). Несмотря на общую тенденцию снижения смертности, ее уровень остается высоким.

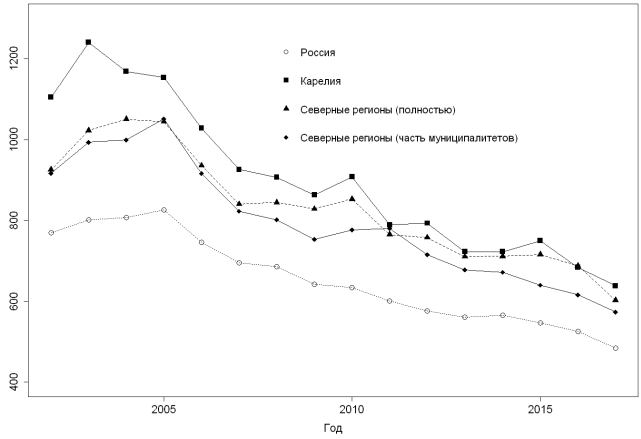


Рисунок 12 – Смертность населения в трудоспособном возрасте (число умерших на 100 тысяч человек соответствующего возраста) в северных регионах Российской Федерации

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

Источник: составлено авторами на основании: (Демографический ежегодник России, 2005, 2006, 2008, 2010, 2012); (Смертность населения трудоспособного возраста (число умерших на 100 тыс.человек соответствующего возраста) от отдельных причин смерти [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/57315 (дата обращения 25.09.2018)).

Для сравнения: в 2015 году суммарная смертность мужчин в возрасте от 15 до 59 лет и женщин – от 15 до 54 лет составила в Японии 351 человек на 100 тысяч человек, в Великобритании – 399[15].

1.4. Рост ожидаемой продолжительности предстоящей жизни лиц третьего возраста.

Смертность населения неразрывно связана с другим демографическим показателем – ожидаемая продолжительность жизни. В 1990е в связи с экономической и социальной нестабильностью ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Российской Федерации снижалась, был зафиксирован лишь небольшой прирост с 1994 по 1998 годы, однако и он не позволил выйти на показатели последних лет советского времени. Ситуация несколько улучшилась в начале XXI века: с 2003 года наблюдается ежегодный рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении, среднегодовой темп за 2003–2017 года составил 100,8 % (см. рисунок 13).

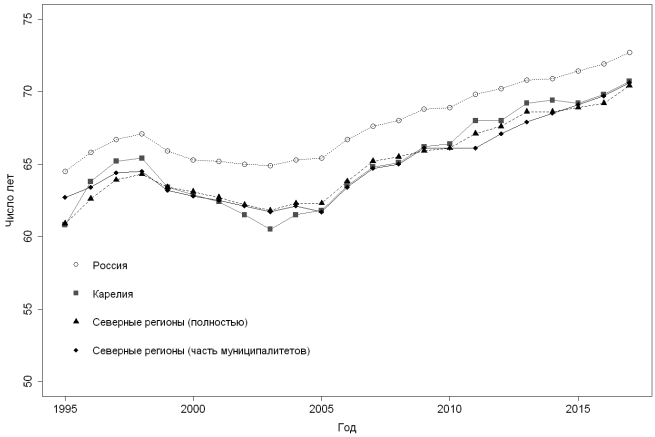


Рисунок 13 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении[16]

[15] Рассчитано авторами на основании: World Population Prospects 2017. Population indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/; World Population Prospects 2017. Mortality indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Mortality/ (дата обращения 25.09.2018).

[16] Составлено авторами на основании: Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018).

По полностью и частично северным регионам данный показатель несколько выше – на 0,1 и 0,2 процентных пункта, соответственно, но ожидаемая продолжительность жизни при рождении все равно еще не достигла средних значений по стране: в 2017 года она составила в целом по Российской Федерации 72,7 года, по полностью северным регионам – 70,4 года, по частично северным – 70,6 года. В Республике Карелия, по сравнению с северными регионам, средние темпы роста продолжительности жизни еще выше – 101,1 % за 2003–2017 года. В 2017 году в регионе ожидаемая продолжительность жизни при рождении составила 70,7 года[17].

Отметим, что рост продолжительности жизни при рождении не всегда выражается в демографическом старении населения: если он обусловлен снижением смертности не в старших, а в более молодых возрастных группах, то увеличиваются доли именно этих возрастных групп. Ранее было показано, что за последние годы уменьшилась смертность населения в трудоспособном возрасте. Сократилась и младенческая смертность: за 1995–2017 года число умерших в возрасте до одного года уменьшилось в 3,2 раза до 5,6 детей на тысячу родившихся живыми[18].

Соответственно, для оценки влияния фактора продолжительности жизни целесообразно ввести еще один показатель – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения старше трудоспособного возраста (см. рисунок 14). В то же время обратим внимание, что в Российской Федерации последние годы динамика продолжительности жизни при рождении и предстоящей жизни лиц старшего возраста взаимосвязана: коэффициент корреляции для мужчин составил 0,992, для женщин – 0,998. При этом среднегодовые темпы ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения старше трудоспособного возраста

[17] Рассчитано авторами на основании: Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018).

[18] Рассчитано авторами на основании: (Демографический ежегодник России, 2017); Младенческая смертность [Электронный ресурс]. – URL: https://fedstat.ru/indicator/55376 (дата обращения 25.09.2018).

с 2013 по 2017 года превышали аналогичный показатель по продолжительности жизни при рождении для мужчин на 0,2 процентных пункта, для женщин на 0,3 процентных пункта[19]. Это говорит о том, что в целом по Российской Федерации старение населения происходит не только «снизу», но и «сверху».

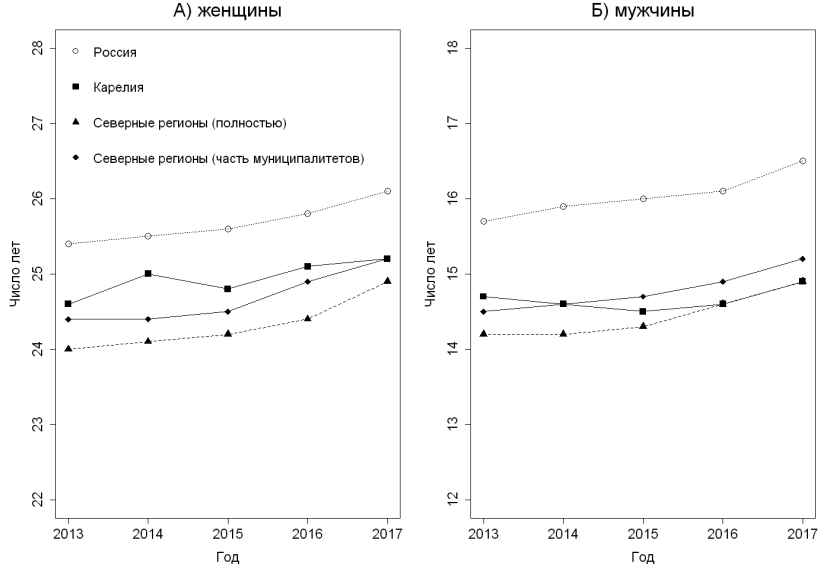


Рисунок 14 – Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения старше трудоспособного возраста[20]

Динамика названных показателей в некоторых северных регионах несколько отличается. Так, в Республике Карелия описанное превышение существует только в отношении женщин, за 2013–2017 года оно составило 0,2 процентных пункта, для мужчин первый ин-

[19] Рассчитано авторами на основании: Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018); Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

[20] Составлено авторами на основании: Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

дикатор меньше на 0,4 процентных пункта[21]. Таким образом, в регионе старение «сверху» происходит только в отношении женщин.

Интересно, что последние годы в северных регионах увеличение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни населения старшего возраста также превышает среднероссийские показатели, однако в Республике Карелия они ниже как показателей северных регионов, так и в целом по Российской Федерации[22].

В Российской Федерации средняя продолжительность жизни женщин больше, чем у мужчин. Это связано с тем, что возрастные коэффициенты смертности мужчин по всем возрастным группам выше показателей смертности женщин. Особенно сильно данное расхождение проявляется в трудоспособном возрасте, максимальное превышение – 3,2 раза на 2015 год – зафиксировано в группе от 20 до 24 лет.

Расхождение в ожидаемой продолжительности жизни при рождении мужчин и женщин существует и в развитых странах и, как правило, составляет 5–6 лет (Женщины и мужчины России, 2016). В Российской Федерации разница между ожидаемой продолжительности жизни при рождении мужчин и женщин значительно выше, в 2017 году она равнялась 10,1 года. Вместе с тем по Республике Карелия расхождение еще более существенное – 11,2 года. Республика Карелия с продолжительностью жизни при рождении мужчин в 64,9 года занимает 72-е место среди всех регионов Российской Федерации. Продолжительность жизни при рождении женщин – 76,2 года, 66е место среди российских регионов. Ожидаемая продолжительность жизни мужчин меньше средних показателей по северным регионам, женщин – выше[23]. Таким образом,

---

[21] Рассчитано авторами на основании: Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018); Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

[22] Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

[23] Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018).

гендерная асимметрия населения в Республике Карелия выражена ярче, чем в целом по стране и по северным регионам в частности.

В старшей возрастной группе разница между ожидаемой продолжительности предстоящей жизни несколько ниже: в 2017 году в среднем по Российской Федерации она составила 9,7 года, в Республике Карелия – 10,2 года. По данному показателю для мужчин в 14,9 года регион на 65м месте среди субъектов Российской Федерации, для женщин в 25,2 года – на 64м[24]. Следовательно, в старших возрастных группах гендерная асимметрия сопоставима со средними показателями по стране, а также по северным регионам. При этом стоит помнить, что в данном случае рассматривается населения старше трудоспособного возраста, а он в отношении женщин заканчивается на пять лет раньше. Соответственно, фактически расхождение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни у мужчин и женщин еще меньше и составляет 4,7 года в целом по Российской Федерации и 9,9 года по Республике Карелия.

2. *Миграция.*

В Российской Федерации, как и во многих других странах мира, миграционные потоки характеризуются движением от севера к югу, от периферии к центру. Первое обусловлено тем, что жизнь на севере тяжелее из-за сложных природно-климатических условий и дороже: возрастают расходы на топливо, одежду, транспорт. Не последнюю роль играют и существующие программы по переселению из районов Крайнего Севера[25]. Передвижения от периферии к центру можно объяснить общим низким качеством жизни населения на удаленных территориях. Зачастую используется лишь природно-ресурсный потенциал территорий, при этом их ресурсы изымаются без соответствующих компенсаций, путем трансфертных цен и схем оптимизации налогообложения.

[24] Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

[25] См., например, Федеральный закон от 25 октября 2002 г. № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», принятый Государственной Думой 27 сентября 2002 г.

Соответственно, наблюдается миграционный поток из Республики Карелия, северного периферийного региона, в крупные мегалополисы, преимущественно в города Санкт-Петербург и Москва. Интересно, что динамика миграционного оттока из Республики Карелия в большей степени соответствует регионам, в которых лишь часть муниципальных образований отнесена к северным территориям. Из полностью северных регионов, включающих и Республику Карелия, в 1995–2002 годах убыль населения была значительно выше, преимущественно в силу оттока из Чукотского автономного округа и Магаданской области (см. рисунок 15).

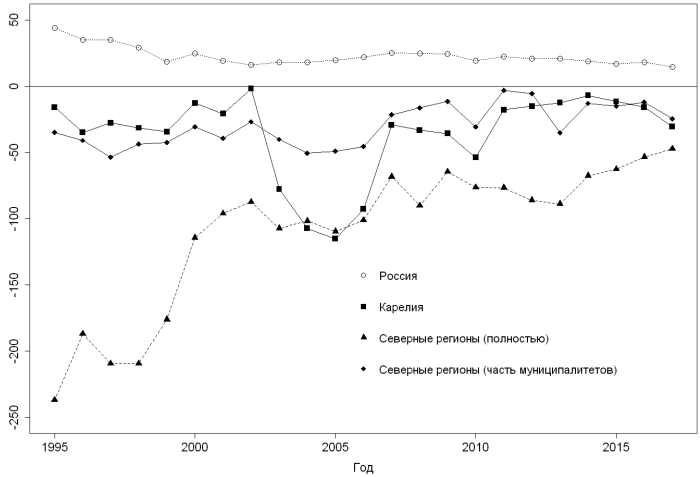


Рисунок 15 – Коэффициент миграционного прироста на 10 тысяч человек населения в северных регионах Российской Федерации

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

Источник: составлено авторами на основании: (Коэффициент миграционного прироста на 10 000 человек населения [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/43017 (дата обращения 25.09.2018); Регионы России, 2005, 2010, 2017).

При этом особенностью Республики Карелия является ее приграничное положение и миграционные потоки в зарубежные и из зарубежных стран: число прибывших и особенно выбывших превышает средние показатели по северным регионам, однако в последние годы

данные расхождения сокращаются. В 1995 году доля выбывших за пределы Российской Федерации в Республике Карелия составила 8,0 % от общего числа выбывших, медиана по регионам, полностью отнесенным к северу, – 4,1, частично – 3,2 (Регионы России, 1997) (см. рисунок 16). В 2016 году аналогичный показатель по Республике Карелия равнялся 6,9 %, медиана по регионам, полностью отнесенным к северу, – 4,0 %, частично – 5,7 (Регионы России, 2017). Данные по Российской Федерации были выше: в 1995 году – 10,2 % (Регионы России, 1997), в 2016 году – 7,1 (Регионы России, 2017).

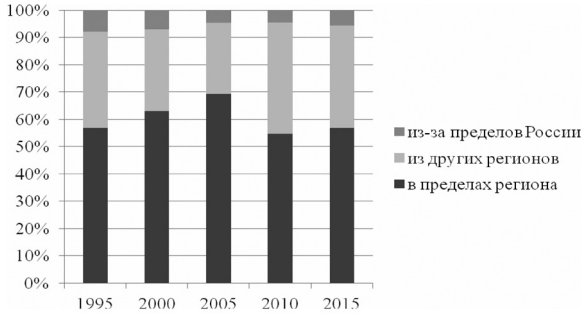


Рисунок 16 – Распределение числа мигрантов по направлениям передвижения, в процентах от общего числа выбывших

Источник: составлено авторами на основании: (Регионы России, 1997, 2011, 2017).

В первую очередь сокращение доли выбывающих в зарубежные страны связано с исчерпанием потенциала этнической миграции в приграничную Финляндию.

Отметим, что миграционное сальдо с Финляндией, единственной зарубежной страной, имеющей сухопутную границу с Республикой Карелия, составляет основную долю в миграционных обменах с другими государствами. В 2017 году миграционная убыль в Финляндию была оценена в 148 человек[26], во все страны СНГ – 50 человек. Причем интересно, что если миграционный обмен с Финляндией и раньше сопровождался оттоком населения, то со странами

[26] Международная миграция [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/c93603004c49367bb4a8bc052efb10e3/72361.pdf (дата обращения 25.09.2018).

СНГ еще в 2016 году число прибывших превышало число убывших на 314 человек[27]. Это можно объяснить нестабильной политической и экономической обстановкой и низким качеством жизни населения в данных государствах. В 2017 году впервые за последние годы был зафиксирован отток в страны СНГ (см. таблицу 4).

Таблица 4. Миграционный прирост (убыль) населения Республики Карелия по направлениям движения, человек

Показатель	1995 год	2017 год	Разница
Всего	1518	–1916	–3434
В том числе миграционный обмен с другими регионами России	–8	–1584	–1576
с государствами-участниками СНГ	2117	–50	–2167
со странами дальнего зарубежья	–114	–282	–168
без указания территорий	–477	–	477

Источник: составлено авторами на основании: (Миграция населения Республики Карелия в 1995 году, 1996); (Общие итоги миграции населения [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/c57a41004bd283998d4c9fa3f8d7ae54/75161.pdf (дата обращения 25.09.2018)).

К переезду более склонны люди трудоспособного возраста (Рыбаковский, 2003; Миграционные процессы в России, 2014), причем преимущественно 20–29 лет. К 40–49 годам степень мобильности существенно снижается. Кроме того, население более старших возрастных групп часто попадает в «ловушку бедности»: у него отсутствуют средства для смены места жительства (Морозова, Михель, 2014).

Так, в 2017 году в Республике Карелия в миграционном оттоке населения доля лиц трудоспособного возраста составила 95,2 %, старше трудоспособного – 6,6 (см. таблицу 5). Именно приграничным положением и близостью к столичным центрам (большими возможностями для переезда) можно объяснить самую высокую долю миграционной убыли населения трудоспособного возраста Республики Карелия среди всех северных регионов. Данная осо-

[27] Общие итоги миграции населения [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/c57a41004bd283998d4c9fa3f8d7ae54/75161.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Таблица 5. Распределение миграционного сальдо по основным возрастным группам в 2017 году, человек в северных регионах Российской Федерации

Регион	Миграционный прирост (убыль) населения			
	Всего, человек	В том числе, %		
		доля моложе трудоспособного возраста	доля в трудоспособном возрасте	доля старше трудоспособного возраста
Российская Федерация	211 878	14,6	77,6	7,8
Регионы, где часть муниципальных образований отнесена к северным территориям (медиана)	–1657	–6,5	–68,4	–37,7
Полностью северные регионы (медиана)	–3426	–11,0	–65,4	–19,6
В том числе Республика Карелия	–1916	1,8	–95,2	–6,6

Источник: рассчитано авторами на основании: (Численность и миграция населения Российской Федерации, 2018).

бенность миграционных процессов в регионе является существенным фактором формирования дефицита рабочей силы.

Вместе с тем стоит заметить, что в Мурманской области, единственном северном регионе, в 2017 году миграционный отток лиц старше трудоспособного возраста превышал отток населения трудоспособного возраста: доля миграционной убыли лиц старше трудоспособного возраста составила 69,1 %, трудоспособного возраста – 45,9, доля миграционной прибыли населения моложе трудоспособного возраста – 14,9. Одной из причин этого можно назвать стремление лиц старше трудоспособного возраста, осуществлявших трудовую деятельность в наиболее удаленных и суровых по природно-климатическим условиям территориях, по выходу на пенсию переехать в среднюю полосу страны, например, к детям, которые ранее уехали туда учиться и устроились на работу. Более высокие северные пенсии и в то же время меньшие затраты после переезда увеличивают качество жизни пенсионеров.

Кроме того, обратим внимание на то, что в ряде регионов (Камчатском и Красноярском краях, Сахалинской и Тюменской областях) наблюдается приток трудоспособного населения. Соответственно, миграция на данных территориях повышает численность рабочей силы и уменьшает демографическую напряженность.

В целом же можно сделать вывод, что в результате влияния вышеобозначенных факторов в последние десятилетия население северных регионов снижалось при одновременном росте доли лиц старше трудоспособного возраста (см. рисунок 17). С 1995 по 2016 год увеличение доли населения старше трудоспособного возраста составило по регионам, полностью отнесенным к северным, 7,9 процентных пункта, до 21,6 %, по регионам, часть муниципальных образований которых являются северными, 6,0 процентных

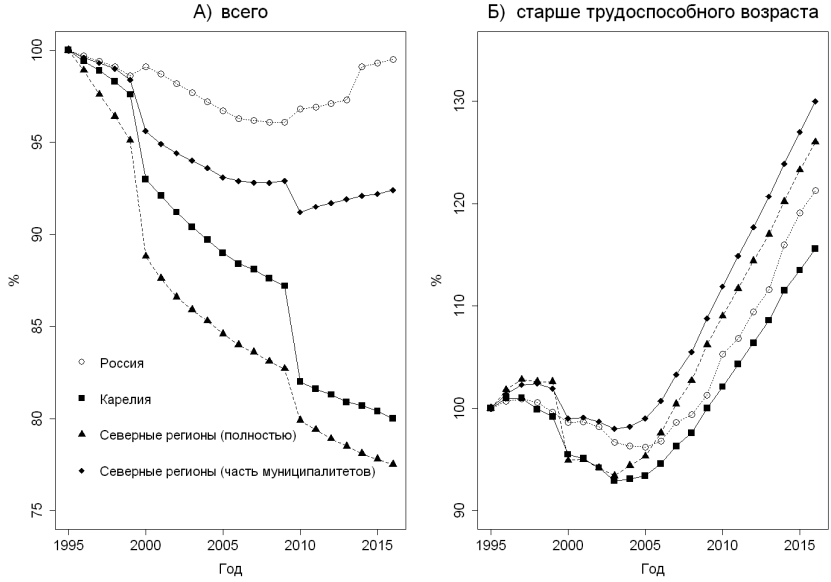


Рисунок 17 – Темп роста населения в северных регионах Российской Федерации, %

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

Источник: составлено авторами на основании: (Регионы России, 2002, 2010, 2017).

пункта, до 21,5 %. В целом по Российской Федерации рост был несколько ниже – 4,5 процентных пункта, однако более высокая доля лиц старших возрастных групп в 1995 году привела к тому, что четверть (25 %) населения Российской Федерации на начало 2017 года была старше трудоспособного возраста. Таким образом, старение населения происходит быстрее в северных регионах страны, однако текущая доля лиц старших возрастных групп в этих регионах несколько ниже из-за меньшей продолжительности жизни.

Демографическую динамику в Республике Карелия можно назвать особенно тяжелой. С 1995 по 2016 год Республика Карелия демонстрировала высокие темпы снижения общей численности населения, а доля лиц старше трудоспособного возраста стала самой большой по сравнению с полностью и частично северными регионами, а также по Российской Федерации в целом. Всего с 1995 по 2016 год население региона уменьшилось на 18,6 %, с 770 690 до 627 083 человек. При этом за аналогичный период произошло сокращение трудоспособного населения на 22,6 %, или 100 803 человек, и рост населения старше трудоспособного возраста как в абсолютном значении (на 24 982 человек), так и относительно общей численности сокращающегося населения региона (на 8,2 процентных пункта)[28].

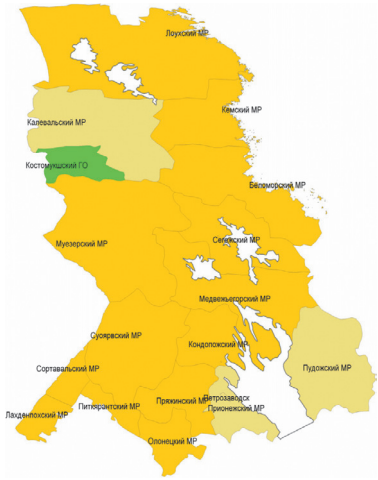
Среди муниципальных образований региона относительно благополучная ситуация с численностью населения складывается лишь около регионального центра (г. Петрозаводск и Прионежский муниципальный район) и самого молодого города в республике – Костомукшы (см. рисунок 18).

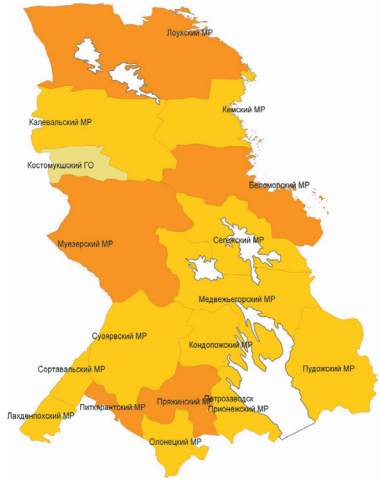
Проведенный обзор факторов показал, что определяющее влияние на рост доли лиц старше трудоспособного возраста в большинстве регионов оказывают уровни рождаемости и смертности в трудоспособном возрасте. Численность населения старших возрастных групп происходит в результате роста ожидаемой продолжительности их предстоящей жизни. На основании этого именно данные два фактора были выбраны для кластерного анализа регионов.

[28] Основные показатели социально-экономического положения муниципальных образований [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/ru/municipal_statistics/main_indicators/ (дата обращения 25.09.2018).

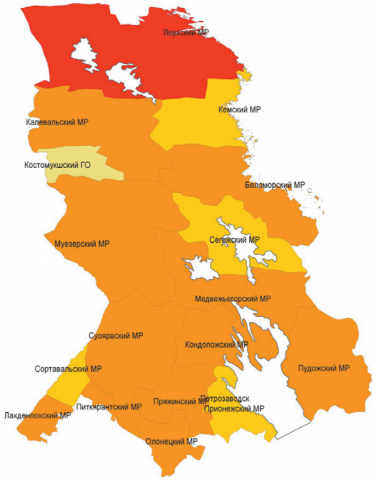
А) на 1 января 2011 года

Б) на 1 января 2014 года





А) на 1 января 2017 года



Доля лиц старше трудоспособного возраста, %:

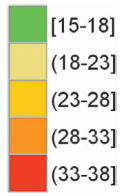


Рисунок 18 – Доля населения старше трудоспособного возраста в Республике Карелия, % [29]

[29] Рассчитано авторами на основании: Распределение населения Республики Карелия по основным возрастным группам в разрезе городских округов и муниципальных районов на 1 января 2017 года [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/dc991880427da0068045be2a5af2b9f7/73731.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Кластеризация осуществлялась с помощью иерархических методов, так как они не предполагают необходимости жесткой фиксации числа кластеров и их центров (Суслов, 2010). Объединение объектов производилось по методу средней связи (Sokal, Michener, 1958). Данный метод, в отличие от метода полной связи, позволяет анализировать не только компактные, но и менее выраженные кластеры. Кроме того, метод средней связи, в отличие от метода одиночной связи, не приводит к формированию вытянутых кластеров, связанных лишь отдельными объектами. Использование центроидного метода может дать некорректные результаты, что обусловлено, например, не учетом размеров кластеров при их объединении и расчетом центра как среднего ближайших кластеров.

Поскольку анализируемые факторы имеют разные шкалы, перед кластеризацией была проведена минимаксная нормализация данных. Построение матрицы расстояний осуществлялось с помощью эвклидова расстояния (Raskar, Thakore, 2011).

В качестве критерия определения числа кластеров могут выступать визуальный анализ или формальные критерии (правилами остановки) (Milligan, Cooper, 1985). В рамках проводимого исследования критерием был выбран показатель сходства. Найдено первое объединение кластеров, сопровождающееся резким снижением данного показателя. На основании этого сделан вывод о нецелесообразности дальнейшего объединения.

В соответствии с описанной методологией на основании данных за 2013–2017 год были получены два кластера регионов по величине факторов, приводящих к росту доли населения старших возрастных групп. Пять регионов остались вне кластеров (см. таблицу 6 и рисунок 19).

Можно отметить, что первый кластер, по сравнению со вторым, характеризуется худшими демографическими показателями: низкой рождаемостью, высокой смертностью в трудоспособном возрасте и медленным ростом ожидаемой продолжительности предстоящей жизни населения старших возрастных групп. К этому кластеру относится большинство северных регионов, в том числе Республика Карелия, а также Архангельская область, Республика Коми и т. д. Второй

Таблица 6. Деление северных регионов Российской Федерации по некоторым факторам старения населения

Группа регионов	Суммарный коэффициент рождаемости, детей на одну женщину в 2017 году	Смертность трудоспособного населения, умерших в 2017 году на 100 тысяч человек соответствующего возраста	Среднегодовой темп роста ожидаемой продолжительности предстоящей жизни населения старше трудоспособного возраста за 2013–2017 год, %	
			Мужчины	Женщины
Первый кластер	1,7	585,2	100,9	100,7
Второй кластер	2,0	554,9	101,3	101,5
Магаданская область	1,6	678,2	103,1	101,2
Республика Алтай	2,4	511,7	102,9	100,8
Республика Тыва	3,2	729,1	102,6	102,1
Тюменская область	1,9	431,2	101,3	100,6
Чукотский автономный округ	2,1	822,7	103,4	103,1

Источник: составлено авторами.

Рисунок 19 – Кластеры северных регионов Российской Федерации по некоторым факторам старения населения

Источник: составлено авторами.

кластер имеет более благоприятные демографические показатели, это кластер образуют Республики Бурятия и Саха (Якутия), Сахалинская область. Как видно, кластеры крайне разнородны по размерам.

Вне кластеров остались регионы, в которых крайне высокие темпы роста ожидаемой продолжительности предстоящей жизни: Магаданская область, Республики Алтай и Тыва, Чукотский автономный округ. При этом во всех регионах, кроме Республики Алтай, сохраняется большая смертность трудоспособного населения, в Республике Тыва – максимальный суммарный коэффициент рождаемости среди всех северных регионов. Тюменская область осталась вне кластерных групп, поскольку в этом регионе при низкой смертности населения трудоспособного возраста относительно низкий – для второй кластерной группы – коэффициент рождаемости.

Далее аналогичным способом была проведена кластеризация регионов по величине доли лиц старше трудоспособного возраста в общей численности населения и ее среднеквадратичного темпа роста. Результаты представлены в таблице 7 и на рисунке 20.

Таблица 7. Деление северных регионов Российской Федерации по среднеквадратичному темпу роста и доли населения старше трудоспособного возраста

Группа регионов	Среднеквадратичный темп роста доли населения старше трудоспособного возраста за 1995–2016 год, %	Доля населения старше трудоспособного возраста на 1 января 2017 г., %
Первый кластер	102,3	26,2
Второй кластер	101,6	21,4
Третий кластер	103,0	20,2
Четвертый кластер	105,4	20,6
Пятый кластер	100,74	17,90
Республика Алтай	100,86	11,10
Республика Тыва	105,07	13,90
Чукотский автономный округ	102,3	26,2

Источник: составлено авторами.

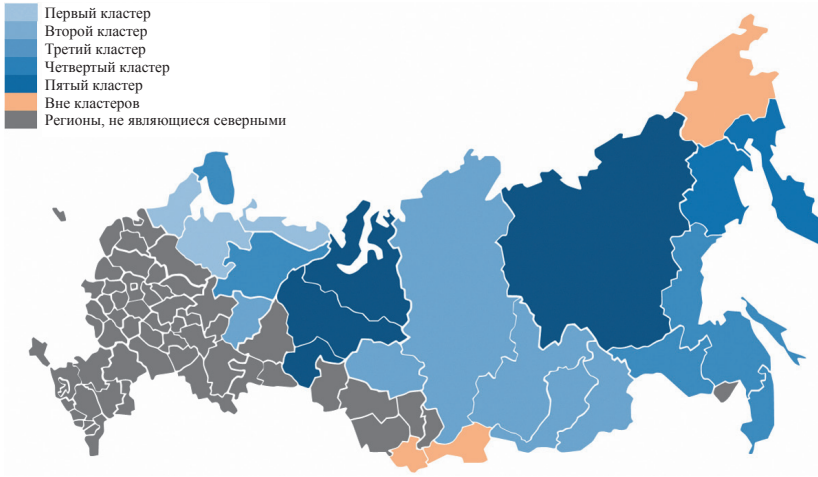


Рисунок 20 – Кластеры северных регионов Российской Федерации по показателям старения населения

Источник: составлено авторами.

В первом кластере (Архангельская область и Республика Карелия) средние темпы роста доли населения старше трудоспособного возраста, но эта доля на сегодняшний день среди всех северных регионов самая высокая.

Интересно, что на основании обоих подходов к кластеризации вне кластерных групп остались Республики Алтай и Тыва, Чукотский автономный округ, однако согласно первому подходу к ним добавились и Магаданская и Тюменская области.

Таким образом, проведенный анализ показал, что одной из ключевых демографических особенностей на сегодняшний день является старение населения. Его основными факторами в северных регионах можно назвать низкий уровень рождаемости, не достигающий уровня простого воспроизводства населения, сокращение числа женщин репродуктивного возраста, высокую смертность лиц в трудоспособном возрасте и рост ожидаемой продолжительности предстоящей жизни населения старшего возраста. Отличительной чертой Республики Карелия по сравнению с другими северными территориями стал высокий миграционный отток лиц трудоспособ-

ного возраста, обусловленный в большей степени близостью к столичным городам и в меньшей – к государственной границе. С учетом кластерного анализа факторов старения населения, а также доли населения старшего возраста и темпов ее роста наиболее схожим регионом с Республикой Карелия является Архангельская область.

Выявленные демографические тенденции стали причиной возрастания потребности в медицинских услугах, повышения сумм пенсионных выплат и социальных пособий, что в свою очередь увеличивает дефицит соответствующих бюджетов. В связи с этим правительства разных стран реформируют системы здравоохранения и пенсионного обеспечения, однако ряд экономических и социальных проблем остается нерешенным. Особенно острые касаются адаптации рынков труда к меняющимся условиям (Cummins et al., 2015).

В настоящее время высокая доля лиц старшего возраста в общей численности населения и их низкая занятость в экономике региона приводят к дополнительной демографической нагрузке на лиц трудоспособного возраста. Вместе с тем, вовлечение населения старших возрастных групп в трудовую деятельность может стать дополнительным фактором регионального экономического развития и решить часть существующих проблем безопасности региона. В связи с этим в следующей главе будет рассмотрена роль трудового потенциала лиц старшего возраста в экономическом развитии и социально-экономической безопасности региона, а также предприятий и самого населения третьего возраста.

1.3. Трудовой потенциал населения третьего возраста как фактор экономического развития и безопасности

Сокращение населения трудоспособного возраста и одновременное увеличение численности и доли населения старше трудоспособного возраста являются негативными трендами для экономики стран и их регионов. Уменьшение числа работающих при прочих равных условиях сопровождается падением валового регионального продукта. Снижаются налоговые поступления в бюджет и, как следствие, база предоставления социальных услуг, осуществления социальных гарантий, инфраструктурных проектов, направленных на развитие

региона. У внебюджетных фондов, в том числе у Пенсионного фонда, снижаются доходы на фоне роста расходов. Таким образом, изменения возрастной структуры приводят к росту демографической нагрузки на трудоспособное население.

Если с 1995 по 2005 год в Российской Федерации коэффициент демографической нагрузки (число лиц нетрудоспособного возраста на 1000 человек трудоспособного возраста) снизился с 754 до 580 человек, или на 23,1 %, то за следующее десятилетие, с 2005 по 2015 год, данный показатель увеличился на 160 человек, или на 27,6 %. В рассматриваемые периоды демографическая нагрузка по Республике Карелия была выше медианных показателей по северным регионам, при этом с 2010 года она превышает и средние показатели по Российской Федерации. К 2016 году данное превышение составило уже 6,2 %, коэффициент демографической нагрузки по Республике Карелия – 811 человек (см. рисунок 21).

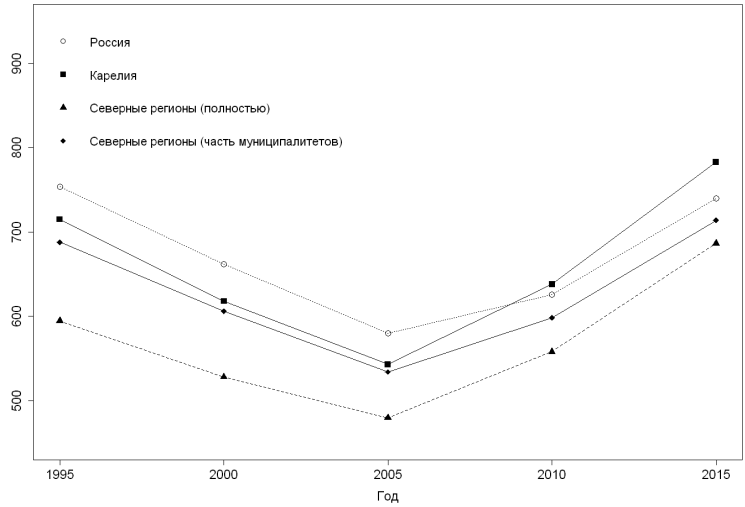


Рисунок 21 – Коэффициент демографической нагрузки северных регионов Российской Федерации

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

Источник: составлено авторами на основании: (Регионы России, 2002, 2003, 2005, 2008, 2010, 2017).

Стоит отметить и значительную дифференциацию демографической нагрузки по муниципальным образованиям Республики Карелия: более низкий уровень коэффициента в городских округах, максимальный – в самом северном, Лоухском, муниципальном районе. При этом как в городских округах, так и в удаленных муниципальных районах уровень данного показателя в последние годы растет (см. рисунок 22 и таблица 8).

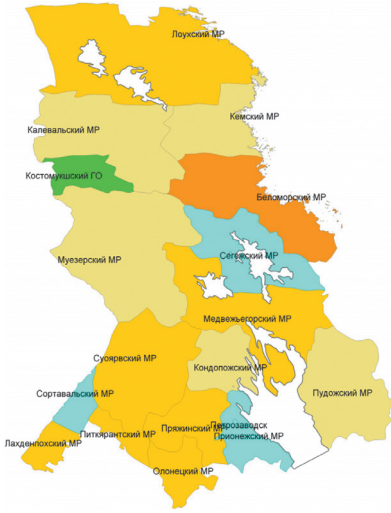
Показательно и соотношение населения старше трудоспособного возраста и среднесписочной численности работников. На 1 января 2017 г. по предварительным данным в среднем по Республике Карелия число лиц старше трудоспособного возраста в 1,17 раз превысило численность работающих, но в ряде районов подобное превышение составило 2,25 (Лахденпохский район), 2,24 (Муезерский и Пудожский районы). Таким образом, относительно невысокая расчетная демографическая нагрузка в Лахденпохском районе (меньше средней по муниципальным районам, без учета городских округов) осложняется крайне низким уровнем занятости: доля работников в общей численности населения значительно ниже среднего по муниципальным районам. Ситуация в Муезерском районе еще тяжелее: высокий процент нетрудоспособного населения и низкая занятость.

Отличительной чертой Пудожского муниципального района является значительная доля лиц моложе трудоспособного возраста – 21,9 %. Это, скорее, обусловлено не повышенным уровнем рождаемости, а оттоком населения трудоспособного возраста из-за отсутствия рабочих мест.

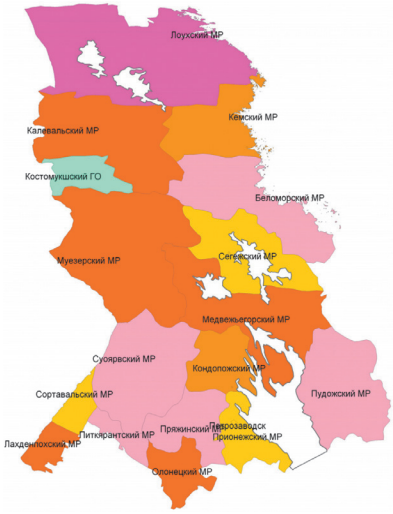
При этом видно, что в Кемском муниципальном районе существующая демографическая нагрузка частично компенсируется высокой занятостью: в этом муниципальном районе максимальная доля (31,3 %) работающих в общей численности населения. В Лоухском муниципальном районе, где зафиксирована наибольшая демографическая нагрузка, уровень занятости чуть ниже, чем средний по муниципальным районам.

Высокая демографическая нагрузка предполагает формирование новой политики экономического развития и социально-экономической безопасности на уровне как страны, так и отдельных ее регионов.

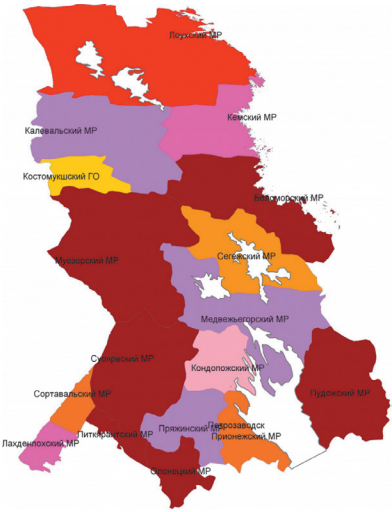
А) на 1 января 2011 года



Б) на 1 января 2014 года



В) на 1 января 2017 года



Демографическая нагрузка:

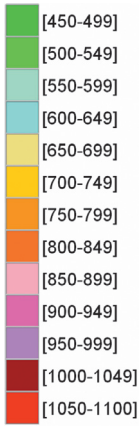


Рисунок 22 – Показатели демографической нагрузки по Республике Карелия[30]

[30] Рассчитано авторами на основании: База данных показателей муниципальных образований [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/dbscripts/munst/munst86/DBInet.cgi (дата обращения 25.09.2018).

Таблица 8. Показатели демографической нагрузки на 1 января 2017 г. по Республике Карелия[31]

	Коэффициент демографической нагрузки	Среднесписочная численность работников (предварительные данные), человек	Отношение населения старше трудоспособного возраста к среднесписочной численности
Республика Карелия	811	142 951	1,17
городские округа: Петрозаводский	707	66 142	1,01
Костомукшский	723	9 407	0,74
муниципальные районы: Беломорский	1018	3 561	1,48
Калевальский	975	1 067	1,89
Кемский	911	4 764	0,89
Кондопожский	882	10 033	1,06
Лахденпохский	939	1 795	2,25
Лоухский	1065	2 196	1,88
Медвежьегорский	957	6 277	1,36
Муезерский	1016	1 502	2,24
Олонецкий	1012	3 665	1,73
Питкярантский	1032	3 822	1,49
Прионежский	808	3 676	1,52
Пряжинский	965	3 485	1,25
Пудожский	1015	2 354	2,24
Сегежский	790	10 284	0,99
Сортавальский	840	6 254	1,37
Суоярвский	1011	2 666	1,85

[31] Рассчитано авторами на основании: Распределение населения Республики Карелия по основным возрастным группам в разрезе городских округов и муниципальных районов на 1 января 2017 года [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/dc991880427da0068045be2a5af2b9f7/73731.pdf (дата обращения 25.09.2018).; Среднесписочная численность, фонд заработной платы, среднемесячная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/f731060044dcfd22a6aeaede4cdebdf4/72093.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Зарубежный опыт показывает, что в первую очередь возникает необходимость более активного использования потенциала лиц старшего возраста (Fuchs, 2009, 2013). И если около 10 лет назад трудовой потенциал старшего населения был задействован крайне слабо (см., например (Dietz, Walwei, 2011)), то за последние годы доля занятых существенно увеличилась: в частности, в Евросоюзе среди населения в возрасте от 55 до 64 лет занятость выросла с 38,4 % в 2002 году до 51,8 % в 2014-м году[32]. В США в 2016 году осуществляли трудовую деятельность 62 % пенсионеров в возрасте 60–64 лет и 37 в возрасте 65–69 лет (Мануйлова, Бутрин, 2018).

В Российской Федерации занятость населения старше трудоспособного возраста существенно ниже европейских показателей: по данным на 2017 год, трудовую деятельность осуществляли лишь 20,1 %. В Республике Карелия – 18,8 %[33]: меньше, чем в среднем по Российской Федерации и северным регионам (см. рисунок 23). Более того, по сравнению с 2016 годом, произошел не рост, а снижение данного показателя в связи со вступлением в силу Федерального закона от 29 декабря 2015 г. № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий», не предусматривающего индексацию пенсий работающим пенсионерам.

В северных регионах уровень занятости населения в возрасте 15–72 лет сопоставим с показателем по Российской Федерации в целом – 65,8 %, однако в силу тяжелого социально-экономического положения большая доля населения хочет осуществлять трудовую деятельность и уровень безработицы выше на 0,9 процентных

[32] Sustainable development – demographic changes [Электронный ресурс]. – URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Sustainable_development_-_demographic_changes (дата обращения 25.09.2018).

[33] Обратим внимание на то, что в северных регионах, и в Республике Карелия в частности, показатели занятости лиц старше трудоспособного возраста и пенсионеров не совпадают из-за разных возрастных границ указанных групп. Как было отмечено ранее, верхней границей трудоспособного возраста для мужчин является 59 лет, для женщин – 54 года. При этом возможность досрочного выхода на пенсию в северных регионах наступает соответственно с 55 и 50 лет.

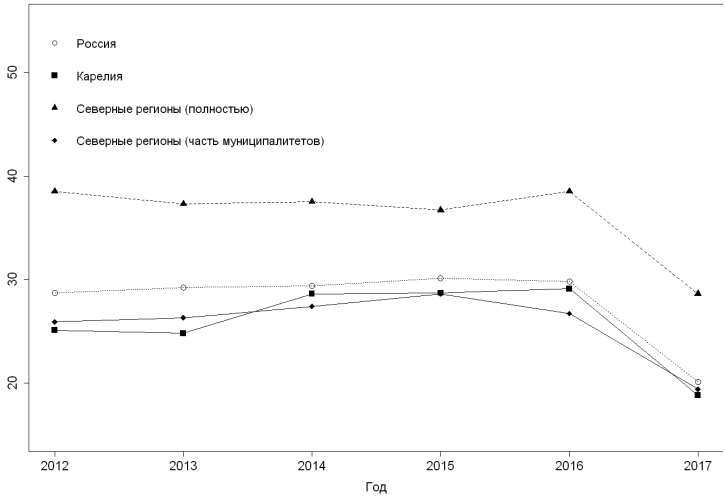


Рисунок 23 – Показатели занятости населения старше трудоспособного возраста северных регионов Российской Федерации по данным выборочного обследования рабочей силы[34]

По России, северным регионам (полностью) и северным регионам (частично) указана медиана.

пункта по полностью северным регионам и на 1,6 процентных пункта по тем, где часть муниципальных образований отнесена к северным. Аналогично, по этой же причине выше и показатель безработицы среди лиц старше трудоспособного возраста – соответственно, на 1,0 и 2,0 процентных пункта. О сложности трудоустройства говорит и большее среднее время поиска работы в северных регионах в сравнении с Российской Федерацией в целом (см. таблицу 9).

Республика Карелия характеризуется низкой занятостью лиц старше трудоспособного возраста и их очень высокой безработицей (8,6 %, больший показатель по северным регионам лишь у Республики Тыва – 9,5). Среднее время поиска работы – 10,5 месяца – также значительно превышает средние показатели по северным регионам и Российской Федерации в целом.

[34] Составлено авторами на основании: Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

Таблица 9. Показатели занятости населения северных регионов Российской Федерации по данным выборочного обследования рабочей силы[35]

Регион	Население в возрасте 15–72 лет в октябре – декабре 2017 года, %		Населения в возрасте старше трудоспособного в 2017 году		
	уровень занятости	уровень безработицы	уровень занятости, %	уровень безработицы, %	среднее время поиска работы, месяцев
Российская Федерация	65,8	5,1	20,1	3,3	8,4
Регионы, где часть муниципальных образований отнесена к северным территориям (медиана)	66,1	6,7	28,6	5,3	9,6
Полностью северные регионы (медиана)	63,2	6,0	19,4	4,3	9,8
В том числе Республика Карелия	61,3	9,3	18,8	8,6	10,5

Социально-экономические эффекты от роста уровня занятости среди населения старшего возраста целесообразно рассматривать отдельно для территории, организаций-работодателей и самих лиц старшего возраста.

В данном случае, говоря о выгоде для территории, мы будем опираться на общественные интересы территориальных акторов (Каргинова, 2016). Использование трудового потенциала лиц третьего возраста приведет к увеличению валового регионального продукта субъектов страны. Соответственно, вырастут доходы

[35] Составлено авторами на основании: Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения 25.09.2018).; Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

бюджетов всех уровней и, следовательно, база для выполнения имеющихся расходных обязательств. Снижение числа неработающих пенсионеров на общее число занятых в экономике приведет к уменьшению демографической нагрузки на работающих для выплаты пенсий.

Вовлечение в трудовую деятельность лиц третьего возраста позволит получить дополнительные конкурентные преимущества организациям, что обусловлено следующими отличительными характеристиками возрастных работников:

- богатый профессиональный и жизненный опыт,
- наличие сети профессиональных контактов,
- профессиональные и коммуникативные навыки,
- высокий уровень ответственности,
- лояльность,
- обладание профессиональной этикой,
- сохранение институциональных особенностей организации.

Так, например, исследование Ирины Сергеевны Швановой и Ильи Борисовича Шебуракова (Шванова, Шебураков, 2016) подтверждает то, что государственные служащие старшей возрастной группы обладают большим потенциалом, уникальным опытом и знаниями. При построении эффективной системы управления карьерой этой категории работников, с учетом их возрастных и психологических особенностей, данные работники могут стать катализатором модернизации и увеличить количество квалифицированных и опытных кадров в органах власти.

На предприятиях, которые создают разновозрастные рабочие группы, производительность пожилых и молодых сотрудников значительно выше, чем на тех, что не практикуют их создание. При этом большинство работодателей отмечают, что из работников третьего возраста получаются хорошие наставники для молодежи (Маликов, Смирнова, 2011; Смирнова, 2014).

В исследовании Джиллиана Берка и Дэвида Веила показано, что страны с более старым населением экспортируют больше продукции тех видов экономической деятельности, где приобретенные с возрастом когнитивные навыки используются интенсивно. При этом данные страны экспортируют меньше

продукции, производство которой основано на физическом труде и навыках, не зависящих от возраста (Berk, Weil, 2015). Среди наиболее востребованных современных профессий есть и такие, для которых необходимо второе высшее образование, ученая степень и курсы переподготовки, что возможно лишь по истечении длительного стажа работы (Роик, 2015). В России в системе здравоохранения и образования уже существует кадровый дефицит, так что руководители таких организаций в первую очередь должны предложить работникам возможности для продолжения своей трудовой деятельности.

С учетом вышеизложенного трудовой потенциал населения третьего возраста может быть наиболее востребован в таких секторах экономики, как машиностроение, металлургия, здравоохранение, наука и образование[36], инженерия и математика, некоммерческий и общественный сектор (SHRM workplace forecast, 2013). В Российской Федерации в 2016 году именно в здравоохранении и образовании, а также в розничной и оптовой торговле, обрабатывающих производствах были заняты максимальные доли работающих среди лиц старше 50 лет. При этом занятость 40,8 % населения от 50 лет приходилась на сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство (Труд и занятость в России, 2017).

Возрастные работники обладают еще одним важнейшим качеством, они хранят институциональные особенности организаций. Как правило, в каждой организации есть ключевые сотрудники, выполняющие важнейшую работу, связанную с передачей корпоративных ценностей, традиций и других аспектов идентичности компании. Отсутствие преемственности между поколениями в этих вопросах может отразиться в снижении инновационной активности и темпов развития, потери конкурентоспособности и, в конечном счете, станет причиной исчезновения предприятия.

Для самих лиц старшего возраста занятость – это в первую очередь возможность получения дополнительного дохода и доступ

[36] В случае непрерывного образования сотрудника, необходимость которого будет отмечена ниже.

к социальному пакету организации-работодателя: медицинскому страхованию, компенсации затрат на коммунальные услуги и т. д. И в России, и за рубежом прекращение трудовой деятельности с выходом на пенсию сопровождается сокращением уровня доходов и потребления (Stephens, Unayama, 2012). Среди старшего населения, по сравнению с более молодым, выше доля лиц, живущих самостоятельно, в одиночестве (Bongaarts, Zimmer, 2002), однако уровень их доходов часто небольшой. В связи с этим Эльмира Камалдиновна Турдубаева отмечает невысокие показатели качества и доступности медико-социального обслуживания, услуг спортивно-оздоровительных учреждений, учреждений культуры, бытовых услуг для населения третьего возраста (Турдубаева, 2013). Исследование в Сахалинской области показало, что неработающие пенсионеры, которые большую часть своих средств тратят на лекарственные препараты, отказываются от других медицинских услуг (Ворошилова, Коньков, 2012). И поскольку в России не запрещено работать и одновременно получать пенсию, люди преимущественно держатся за свои рабочие места, пока позволяет здоровье (Потехина, Чижов, 2016; Смирнова, 2015; Доброхлеб, 2012б; Жилкина, Жилкин, 2011). Причем, продолжая трудовую деятельность и уплачивая дополнительные взносы в Пенсионный фонд, возрастные работники увеличивают и свою будущую пенсию.

Сохранение рабочего места может положительно сказаться и на физическом, а также эмоциональном состоянии лиц третьего возраста. Многие пожилые люди испытывают чувство ненужности, что может стать основой для развития нервных расстройств (Альперович, 1998). Пенсионеры часто недовольны собой и окружающим миром, склонны жаловаться (Возрастная психология, 2012), однако общение с коллегами, чувство своей вовлеченности в работу и ее значимость позволят достичь душевного равновесия пожилых людей. Кроме того, исследования показывают, что более активная жизненная позиция способствует сохранению интеллекта у лиц старшего возраста (Кузнецова, 2012).

Таким образом, более полное использование трудового потенциала населения третьего возраста позволит получить следующие

социально-экономические выгоды для территории, работодателей и возрастных сотрудников (см. таблицу 10).

Использование трудового потенциала лиц третьего возраста расширит возможности организаций-работодателей и может рассматриваться в качестве фактора экономического развития их самих и территории в целом.

Таблица 10. Основные социально-экономические выгоды от занятости населения третьего возраста

Выгоды для территорий	Выгоды для организаций-работодателей	Выгоды для возрастных групп населения
• Снижение уровня безработицы • Рост объемов производства товаров и услуг • Рост налоговых отчислений для реализации государственных программ • Увеличение количества занятых, отчисляющих страховые взносы в пенсионные фонды • Снижение объемов социальных и пенсионных выплат	• Использование более богатого жизненного и профессионального опыта сотрудников • Наличие мотивированных и ответственных сотрудников • Доступ к ценным институциональным знаниям • Сокращение вакантных рабочих мест • Снижение необходимости найма и обучения новых сотрудников	• Увеличение периода получения высоких доходов • Более высокие размеры будущей пенсии • Доступ к социальному пакету организации • Сохранение физического и эмоционального здоровья

Источник: составлено авторами.

При этом повышение занятости среди населения старших возрастных групп приведет и к более высокому уровню социально-экономической безопасности. В отношении территории это обусловлено увеличением устойчивости бюджетов и внебюджетных фондов, ростом валового регионального продукта как в количественной, так и в качественной оценке. Организации, создавая смешанные по возрасту группы сотрудников, могут успешно внедрять инновационные идеи молодых, опираясь на опыт старших коллег. Соответственно, они смогут производить более конкурентоспособную продукцию и будут в меньшей степени подвержены вызовам глобального рынка.

Говоря о социально-экономической безопасности граждан старшего возраста, стоит отметить, что законодательно система защиты их прав закреплена как в России, так и за рубежом. Так, в России основным законом, направленным на это, является Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», принятый Государственной Думой 23 декабря 2013 г. Пенсионные институты определяют предполагаемое время окончания трудоспособности и наступления старости, формально – пенсионного отдыха, в период которого населению гарантируется достойный уровень жизни.

В соответствии с российским законодательством, на основе обязательного пенсионного страхования с учетом социальной значимости трудовой деятельности граждан и конституционно значимых принципов пенсионного обеспечения лицам старшего возраста выплачивается страховая пенсия.

Вместе с тем исследования по России показывают, что на сегодняшний день пенсия не может обеспечить достойное качество жизни (Цапко, 2017; Видясова, Григорьева, 2016), главным образом, именно из-за постоянного увеличения численности пенсионеров. Существующая пенсионная политика не устраняет противоречия между интересами человека в разные периоды его жизни и возможностями государства. Соответственно, можно говорить о низкой степени защищенности прав и недостаточном размере компенсации утраченного дохода.

В связи с этим возникает необходимость дополнительных мер по обеспечению экономической безопасности граждан пенсионного возраста. Это может быть сделано в рамках двух основных моделей:

1) Повышение величины пенсии и, следовательно, еще больший рост демографической нагрузки на экономику. Очевидно, что в данном случае большая социальная защищенность лиц третьего возраста станет новым вызовом для экономической безопасности территории и населения трудоспособного возраста.

2) Вовлечение лиц старшего возраста в трудовую деятельность. Это позволит увеличить уровень социально-экономической безопасности пенсионеров без угрозы его снижения для прочих акторов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовой потенциал населения третьего возраста можно рассматривать в качестве фактора как экономического развития, так и социально-экономической безопасности самих лиц третьего возраста, их организаций-работодателей и всей территории. В связи с этим дальнейшее исследование было посвящено изучению методик оценки регионального трудового потенциала и возможностям вовлечения лиц старшего возраста в трудовую деятельность.

С учетом показанных особенностей воспроизводства трудового потенциала населения третьего возраста одного из северных регионов – Республики Карелия – выбор его в качестве объекта исследования выглядит обоснованным.

На основании этого следующая часть работы будет посвящена рассмотрению существующих методических подходов к изучению воспроизводства трудового потенциала и их адаптации под особенности исследования Республики Карелия.

ГЛАВА 2

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

2.1. Российские и зарубежные методические подходы к исследованию воспроизводства трудового потенциала

Воспроизводство трудового потенциала связано с формированием, распределением и использованием рабочей силы с присущими этим процессам взаимосвязями и взаимодействиями.

О воспроизводстве как об экономической категории говорили еще в XVIII веке такие выдающиеся экономисты, как Франсуа Кенэ и Адам Смит (Кенэ, 1960; Смит, 1993). Позднее в своем труде «Капитал» Карл Маркс углубил знания о воспроизводстве в экономике, выделив простое и расширенное воспроизводство. Современная трактовка понятия предполагает, что воспроизводство – это «воссоздание израсходованных факторов производства (природных ресурсов, рабочей силы, средств производства) посредством их последующего производства. Воспроизводство капитала – постоянное возобновление капитала. Воспроизводство простое – воспроизводство в неизменных размерах, расширенное – во все увеличивающихся размерах» (Райзберг и др., 2011). Иными словами, под воспроизводством понимается процесс возобновления фактора, убывающего в процессе производства.

По мнению Александра Степановича Панкратова, процесс воспроизводства трудового потенциала «представляет собой постоянное восстановление, повторение или возобновление потребляемого (функционирующего) трудового потенциала в общественном производстве. Он выступает необходимым условием непрерывности общественного воспроизводства в целом и его органической частью. Следовательно, в единой системе общественного производства воспроизводятся материальные условия жизни человека, его способность к труду и отношения по поводу их формирования и использования» (Панкратов, 1993).

Нельзя оставить без внимания и то, что в зависимости от носителя трудового потенциала (личность, общество, регион) различаются

механизмы его воспроизводства (Трунин, 2009). Так, под воспроизводством *трудового потенциала региона* понимается количественное и качественное возобновление характеристик населения, то есть воспроизводство численности населения вследствие его естественного движения, а также воспроизводство качественных показателей всей совокупности населения: здоровья, интеллектуального и творческого потенциала и прочих составляющих трудового потенциала (Чекмарева, 2016). Если говорить о *трудовом потенциале отдельных индивидов*, то его воспроизводство заключается в первую очередь в поддержании и восстановлении здоровья, обучении и повышении квалификации (Тяжов, 1999; Шабурова, 2007).

Сергей Николаевич Трунин в своих трудах выделяет три стадии воспроизводства трудового потенциала: формирование, распределение и использование. Первая стадия воспроизводства трудового потенциала включает возобновление количественных и качественных характеристик трудового потенциала. Вторая стадия – распределение – происходит на рынке труда. Последняя стадия – использование – осуществляется уже на рабочем месте. Причем в зависимости от условий работы и кадровой политики предприятия трудовой потенциал отдельного работника претерпевает качественные изменения. Трудовой потенциал, являясь нестабильным показателем, может возрастать в условиях непрерывного обучения на рабочем месте, модернизации производственных мощностей, внедрения новых технологий, потому что работник приобретает новые навыки и знания. Вместе с тем возможно и его сокращение: исходная квалификация работника не задействована, происходит снижение здоровья во вредных или опасных условиях труда (Трунин, 2009).

Стоит отметить, что в данном случае С. Н. Трунин смешивает понятия «трудовой потенциал» и «человеческий капитал»: на последней стадии используется человеческий капитал, являющийся лишь частью трудового потенциала, которая приносит доход его носителю[37]. И на рабочем месте, как правило, именно человеческий капитал претерпевает какие-либо изменения.

[37] Особенности формирования дохода человеческим капиталом в рамках трудового потенциала представлены в работе (Белкин, Белкина, 2010).

Воспроизводство трудового потенциала старших групп населения не всегда проходит все три стадии, которые предлагает С. Н. Трунин. Ввиду того что значительная доля пожилых по тем или иным причинам покинула рынок труда и не состоит в трудовых отношениях, воспроизводство их трудового потенциала, по сути, ограничивается первой стадией. И если говорить, например, о такой качественной характеристике трудового потенциала, как здоровье отдельной личности, то, как правило, с течением времени индивидуальный показатель снижается. Если же речь идет о совокупном здоровье группы населения, то оно в значительной степени зависит от тех мер, которые принимались на протяжении всей предшествующей жизни данной группы людей, и от уровня здоровья, с которым ее участники вступили в третий возраст. Аналогичные изменения могут происходить и в других качественных характеристиках, например, квалификации, навыках и знаниях.

Многочисленные подходы к исследованию воспроизводства трудового потенциала территорий базируются на теориях, имеющих непосредственное отношение к воспроизводству рабочей силы. Данные теории были разработаны в различные периоды зарубежными и отечественными учеными, среди которых необходимо выделить С. Д. Валентея, Б. М. Генкина, В. Г. Доброхлеб, Т. И. Заславскую, Р. И. Капелюшникова, Дж. Кейнса, Л. П. Киян, А. Э. Котляра, Е. Л. Маневича, А. Маршалла, И. С. Маслову, Д. А. Мещерякова, Л. А. Мигранову, Г. К. Никольскую, Н. М. Римашевскую, М. Пиоре, Ж. Сея, Ф. Тейлора и др.

В современных работах зарубежных исследователей, связанных с функционированием рынка труда и воспроизводством трудового потенциала, представлены следующие теории и концепции:

1. Теория человеческого капитала, являющаяся одной из ключевых, наиболее полно отражающей изучаемые процессы. В становлении и развитии этой теории важную роль сыграли Гэри Беккер (Becker, 1962) и Теодор Шульц (Schultz, 1971). Теория человеческого капитала рассматривает, производительные способности человека как основной фактор экономического роста.

2. Концепция гибкого рынка, в рамках которой проводятся исследования самостоятельного выбора работниками характе-

ристик своей занятости при формировании трудовых стратегий: определение рабочего времени, продолжительности трудовой деятельности и других условий труда (Джефф Хайман (Hyman et al., 2003), Хелен Рассел, Филип Дж. О'Коннелл, Фрэнсис Мак-Гиннити (Russel et al., 2008)).

3. Концепция work-life balance, которая определяет соотношение рабочего и свободного времени (бюджета времени), необходимого работникам для выполнения семейных обязанностей, восстановления сил, поддержания здоровья и проведения досуга после трудовой деятельности (Ник Блум, Тобиас Кречмер, Джон Ван Ринен (Bloom et al., 2006)).

4. Концепция корпоративной социальной ответственности. Социальная ответственность представляет собой не только реализацию экономических интересов компаний, но и учет последствий воздействия деловой активности на персонал, потребителей и контрагентов (Андре Хабиш (Habisch, 2005), Рут Агилера, Дебора Рупп, Синтия Уильямс, Джьоти Ганапати (Aguilera et al., 2007)).

В России исследования воспроизводства трудового потенциала с учетом существующих трансформационных вызовов неразрывно связаны с реализацией социальной политики государства. Они нашли отражения в работах Л. И. Абалкина, Б. Д. Бреева, В. М. Жеребина, Р. И. Капелюшникова, Р. П. Колосовой, Л. Н. Овчаровой, В. В. Радаева, Д. С. Львова и др.

На региональном уровне данная тема представлена работами таких научных организаций, как:

- Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (г. Москва) (Доброхлеб, 2008; Римашевская и др., 2012; Мигранова, Токсанбаева, 2014; Узякова, 2017);
- Институт социально-экономического развития территорий РАН (г. Вологда) (Гулин, 2009, Панов, 2016; Чекмарева, 2016);
- Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения РАН (г. Сыктывкар) (Попова, Терентьева, 2014б; Фаузер, 2010);
- Институт комплексного анализа региональных проблем Дальневосточного отделения РАН (г. Биробиджан) (Хавинсон, Кулаков, 2014; Хавинсон и др., 2016);

• Институт экономики Карельского научного центра РАН (г. Петрозаводск) (Михель, 2014; Молчанова, 2014) и др.

В последние десятилетия в связи с ранее описанными демографическими процессами в рамках исследования воспроизводства трудового потенциала все больше внимания уделяется трудовому потенциалу населения третьего возраста.

Данной теме посвящены работы таких российских экономистов, как Вячеслав Савельевич Буланов, Анатолий Борисович Докторович (Буланов, Докторович, 2009), Елена Яковлевна Варшавская, Михаил Борисович Денисенко (Варшавская, Денисенко, 2014), Валентина Григорьевна Доброхлеб (2008), Ольга Викторовна Забелина (2018), Людмила Алексеевна Мигранова (Мигранова, Токсанбаева, 2014), Наталья Михайловна Римашевская (Римашевская, 2013; Старшее поколение как ресурс…, 2014), Сергей Васильевич Рязанцев (Рязанцев и др., 2014). В частности, в монографии «Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России», подготовленной под научным руководством Н. М. Римашевской, рассматриваются перспективы развития трудового потенциала населения третьего возраста, предлагаются меры по преодолению их дискриминации на рынке труда (Старшее поколение как ресурс…, 2014).

Концептуальные основы исследования воспроизводства трудового потенциала в условиях старения населения связаны с реализацией как ресурсного, так и комплексного, междисциплинарного подхода. В первую очередь в ходе исследования изучаются социально-экономические и демографические процессы, лежащие в основе воспроизводственных. Динамика возрастной структуры населения отражается на медико-демографических показателях и рассматривается с позиций геронтологического подхода и самосохранительного поведения. Процессы воспроизводства трудового потенциала на разных стадиях своего формирования, развития, обмена и реализации связаны с социальной, профессиональной и территориальной мобильностью и изучаются неразрывно от соответствующей инфраструктуры и институциональной среды (Влияние социально-трудовой мобильности…, 2013).

Большое количество исследований воспроизводства трудового потенциала было реализовано в рамках воспроизводственного подхода, используемого для оценки экономических ресурсов (Фаузер, 2010). Опираясь на этот подход, исследователи выделяли как количественные, так и качественные компоненты воспроизводственного процесса.

В частности, в рамках воспроизводственного подхода исследователи разделяют трудовой потенциал на три составляющие: психофизический, интеллектуальный и социально-личностный. Каждая компонента оценивается на основе доступных для анализа индикаторов – статистических данных о численности экономически активного населения, ожидаемой продолжительности жизни и смертности, заболеваниях, уровне образования населения, безработицы, доходов и т. д. Далее используется индексный метод: производится расчет интегрального индекса качества всего трудового потенциала территорий (Токсанбаева, 2006; Римашевская и др., 2012; Мигранова, Токсанбаева, 2014).

На основе представленной методики исследователи проводили ранжирование регионов Северо-Западного федерального округа (Попова, Терентьева, 2014б), а также всего Российского Севера (Терентьева, Токсанбаева, 2015). Данные за 2006–2012 годы по интегральной оценке трудового потенциала северных регионов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, представлены в таблице 11.

Приведенные расчеты свидетельствуют о том, что большая часть северных регионов страны обладает трудовым потенциалом на уровне или выше среднероссийских показателей, однако для ряда регионов наблюдается негативная динамика (Терентьева, Токсанбаева, 2015; Попова, Терентьева, 2014б). Как было показано ранее, негативные демографические тенденции в северных регионах зачастую выражены ярче, чем в среднем по Российской Федерации. Таким образом, расчеты по подобной методике за 2016–2017 годы могут уже не показать превышения интегральной оценки трудового потенциала северных регионов по сравнению с прочими российскими территориями. Кроме того, важным вопросом является не только уровень потенциала, но и степень его вовлеченности в экономическую деятельность.

Таблица 11. Распределение северных регионов России, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по интегральной оценке трудового потенциала в 2006–2012 годах

	2006	2010	2012
Среднее значение по РФ	0,414	0,431	0,429
Архангельская область	0,373	0,445	0,449
Камчатский край	0,452	0,470	0,446
Магаданская область	0,510	0,452	0,430
Мурманская область	0,436	0,463	0,434
Республика Карелия	0,413	0,409	0,386
Республика Коми	0,398	0,421	0,039
Республика Саха (Якутия)	0,412	0,440	0,406
Республика Тыва	0,193	0,244	0,234
Сахалинская область	0,394	0,456	0,477
Чукотский автономный округ	0,388	0,388	0,443

Источник: (Терентьева, Токсанбаева, 2015).

В одном из отечественных исследований была предложена нелинейная модель динамики численности разновозрастных групп, занятых в экономике региона (Хавинсон, Кулаков, 2014). Модель апробирована на статистических данных Еврейской автономной области. В работе выделены три основные возрастные группы: молодые специалисты (16–29 лет), работники со стажем (30–49 лет) и занятые предпенсионного и пенсионного возраста (50 лет и старше). Было показано, что высокие показатели смертности среди специалистов 50 лет и старше превышают рост числа занятых, однако интенсификация процессов старения позволяет прогнозировать сохранение доли занятых предпенсионного и пенсионного возраста в общей численности вовлеченных в трудовую деятельность.

Ряд исследований (Macnicol, 2006; Meyer et al., 1997) посвящен факторам, ограничивающим использование трудового потенциала лиц старшего возраста. В качестве таких факторов можно рассматривать, например, медленную адаптацию к новым информационным технологиям. При этом их применение происходит неэффективно: поиск в сети Интернет занимает больше времени и требует больше усилий,

чем у молодых (Meyer et al., 1997). Вместе с тем зачастую определяющими становятся не объективные, а субъективные факторы, в частности, эйджизм – существующие стереотипы и предубеждения (Macnicol, 2006). Население третьего возраста сталкивается с дискриминацией и в России, и за рубежом (Зорина, 2015; Смирнова, 2015; Попова, Зорина, 2014а; Arrowsmith, 2003; Butler, 1969). Показано, что возрастная дискриминация является самым распространенным типом дискриминации (Tackling age discrimination beyond the workplace…, 2006).

При этом выделяют следующие типы возрастной дискриминации:

- дискриминация при найме на работу либо при увольнении: пожилых граждан при прочих равных условиях последними принимают на работу и первыми увольняют;
- дискриминация при выборе профессии или продвижении по службе: пожилым людям запрещают либо ограничивают доступ к некоторым видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то что они способны и могут выполнять данные работы;
- дискриминация по заработной плате: труд пожилых работников оплачивается ниже, чем молодых, при выполнении одной и той же работы;
- дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки: доступ пожилых работников к образовательным программам и курсам повышения квалификации органичен или им предоставляются менее качественные услуги (Холостова, 2012).

Среди причин дискриминации называют: низкую мобильность и низкий уровень ожиданий возврата инвестиций в человеческий капитал (Tisch, 2015); устаревание знаний и опыта (Хоткина, 2013), а также отставание от современных технологий (Malul, 2009). При этом современные исследования доказывают, что любые институциональные механизмы, ограничивающие предложение труда пожилых людей, могут снижать уровень рождаемости в стране (Mizuno, Yakita, 2013).

В Российской Федерации возрастная дискриминация запрещена законодательством. Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ закрепляет равные возможности для реализации своих трудовых прав в отношении всех граждан.

Возрастные ограничения предусмотрены только для государственных служащих (предельный возраст 60 лет с возможным продлением до 65 лет)[38] и в образовательных организациях высшего образования, где должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет[39]. У сотрудников, которые достигли пенсионного возраста, есть право уволиться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию без уведомления о своем увольнении за две недели. Во всем остальном работающий пенсионер не имеет никаких дополнительных льгот, гарантий или ограничений, которые отличали бы его от других сотрудников.

Вместе с тем в Российской Федерации пожилые люди из-за дискриминации по возрасту имеют более простые формы занятости, как правило, сопровождаемые частичным наймом (Зорина, 2015). Они занимают тяжелые, низкооплачиваемые работы (Потехина, Чижов, 2016; Смирнова, 2010), на которые никто и не претендует, кроме, может быть, временных трудовых мигрантов (Соловьев, 2015). Занятость на подобных работах в первую очередь связана с выживанием самого работника. Здесь важным аспектом трудоустройства является тип населенного пункта. «В условиях нехватки рабочих мест на селе пожилые люди активней «выпроваживаются» на пенсию, в лучшем случае переводятся на неполную занятость. Ниже здесь и возможность найти работу, на которую в городе обычно устраиваются пенсионеры (сторож, уборщица, дворник и пр.): в сельской местности такие рабочие места заполняются в основном населением трудоспособного возраста» (Попова, Зорина, 2014а).

Частично существующие стереотипы в отношении лиц старшего возраста были опровергнуты (Маслова, 2012; Маликов, Смирнова, 2011). Так, Александр Николаевич Маликов и Татьяна Вячеславовна Смирнова показали отсутствие связи между возрастом и интеллектуальными, психическими и физическими способностями (Маликов, Смирнова, 2011). Возрастные сотрудники имеют даже ряд преимуществ перед более молодыми, поскольку они

[38] Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятый Государственной Думой 7 июля 2004 г.

[39] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г.

более эффективно работают с клиентами своего возраста, численность которых также растет (Маслова, 2012).

При этом в ряде азиатских стран неиспользование трудового потенциала населения старшего возраста обусловлено не дискриминационным отношением, а уважением и существованием традиций о заботе молодого поколения о старшем (Martin, 1990).

В качестве факторов, способствующих вовлечению трудового потенциала работников, большинство исследователей рассматривает образование и здоровье.

В исследованиях (Рогозин, 2012; Gordo, Skirbekk, 2013; Елшина, 2015; Попова, Зорина, 2015; Tisch, 2015) выявлено, что чем выше уровень образования, тем выше шансы продолжить трудовую деятельность. «Наличие высокого уровня профессиональной подготовки и огромного производственного опыта создает заинтересованность работодателя в сохранении и использовании труда квалифицированных работников» (Елшина, 2015). Кроме того, «привычка к интеллектуальному труду, регулярное чтение и аналитические навыки, прививаемые в высшем учебном заведении, позволяют меньше зависеть от физиологических изменений организма, связанных со старением» (Рогозин, 2012). В связи с этим отмечено, что занятость сложным квалифицированным трудом часто заканчивается с физическим уходом человека из жизни (Шмерлина, 2014).

При этом наличие высшего образования само по себе не может быть гарантом трудоустройства в третьем возрасте из-за девальвации навыков (skill obsolescence), которая на высокообразованных работников старшего возраста влияет более серьезно. Девальвация навыков означает, что некоторые из них становятся устаревшими из-за разрыва между современными требованиями для выполнения работы и умениями, которыми работник обладает на самом деле. Это снижает ценность человеческого капитала рабочего. Хорошо известным примером девальвации навыков стало внедрение на рабочих местах компьютеров, которые требуют новых видов компетенций и когнитивных способностей (Lovász, 2013). Девальвация навыков отдельной категории высокообразованных работников старшего возраста (преподавателей) представляет угрозу для развития экономики. Все дело в так называемом преподавательском мультипликаторе: возрастные

преподаватели транслируют знания, которые были текущими на момент их учебы и молодости, что приводит к значительному разрыву между знаниями, получаемыми студентами во время занятий, и современными знаниями. Подобный разрыв будет особенно заметен в быстроразвивающихся отраслях – таких как информационные и компьютерные технологии. В свою очередь, он ведет к значительной технологической отсталости рабочей силы (Berk, Weil, 2015).

На основании этого был сделан вывод о том, что единственным выходом из сложившейся ситуации является непрерывное образование для всех возрастов, которое позволяло бы работникам адаптироваться к изменениям среды, изучать новые навыки и осваивать ключевые компетенции более легко. На данных Италии было рассчитано, что увеличение на 9 % частоты тренировок рабочих навыков повышает минимальный возраст выхода на пенсию на один год (Brunello, Comi, 2015). Исследования в Нидерландах также показывают, что вероятность потерять работу у людей в возрасте 50–64 года, не прошедших обучение за последнее время, на 4,2 процентных пункта выше, чем у тех, кто данное обучение прошел (Picchio, van Ours, 2013). Результаты другого голландского исследования свидетельствуют о том, что с увеличением возраста работника вероятность пройти обучение снижается: у рабочих в возрасте 62–66 лет меньше шансов пройти переподготовку по сравнению с возрастной категорией 54–58 лет. Тем не менее при наличии хорошего физического и психического здоровья шансы увеличиваются (Karpinska et al., 2015). Ряд исследователей полагает, что затраты на обучение пожилых работников должны частично субсидироваться государством, однако это вновь приведет к дополнительной нагрузке на бюджет.

Все исследователи, изучающие трудовой потенциал третьего возраста, отмечают важность фактора здоровья (Ляшок, Рощин, 2016; Попова, Зорина, 2014а). Так, в рамках одного из последних исследований, проведенных НИУ «Высшая школа экономики» под названием «Влияние здоровья на предложение труда пожилых», Виктор Юрьевич Ляшок и Сергей Юрьевич Рощин пришли к выводу, что плохое здоровье ограничивает индивида в его желании работать и повышает вероятность досрочного выхода на пенсию. В России существует серьезная корреляция между статусом

занятости и самооценкой здоровья индивида: занятые оценивают свое здоровье лучше, незанятые – хуже. И если женщины принимают решение о выходе с рынка труда только на основе текущего состояния здоровья, то мужчины ориентируются на динамику изменения здоровья на протяжении жизни. С возрастом вероятность уйти на пенсию в силу слабого здоровья снижается. При этом мужчины с более высоким уровнем здоровья постепенно уменьшают занятость (рабочее время), тогда как мужчины с низким уровнем уходят с рынка труда более резко. Для женщин здоровье не оказывает значимого влияния на траекторию пенсионного перехода (Ляшок, Рощин, 2016).

Отдельное направление исследований связано с изучением возможностей и перспектив самозанятости. Исследования в Новосибирске показали, что среди пенсионеров мало предпринимателей (Соболева и др., 2009), однако английский опыт свидетельствует о том, что пожилые работники имеют больше шансов быть самозанятыми, поскольку они могут свободнее распоряжаться своим временем. В Великобритании в 2012 году 17,8 % от экономически активного населения в возрасте 50–64 лет являлись самозанятыми. Среди тех, кто старше пенсионного возраста 65 лет, доля самозанятых составляет 32,5 %. Для работающих в возрасте 70 лет и старше доля самозанятых 43,2 %. Общая занятость лиц в возрасте свыше 65 лет в период с 1992 по 2013 год увеличилась на 120 %, до почти 1 миллиона, в то время как численность населения данной возрастной группы за аналогичный период выросла лишь на 23 % (Bell, Rutherford, 2013).

Также интерес представляет изучение роста молодежной безработицы при увеличении занятости лиц третьего возраста. В то время как ряд работ свидетельствует о существовании конкуренции за рабочие места между молодежью и пенсионерами (см., например, (Hamermesh, 1996)), прочие показывают ее отсутствие (Ляшок, Рощин, 2016; Munnell, Wu, 2012; Social security programs and retirement around the world…, 2010). Так, в рамках проекта «Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: субституты или нет?», Виктор Юрьевич Ляшок и Сергей Юрьевич Рощин выявили значительные квалификационные и отраслевые различия молодых и пожилых специалистов. Молодых в два раза больше среди гуманитарных специальностей, информационных технологий,

в сфере услуг, ориентированных на быстрорастущие отрасли и не связанные с физическим трудом. Занятость пожилых людей выше в бюджетном секторе и традиционных отраслях. Соответственно, авторы не подтвердили наличие конкуренции на рынке труда между пожилыми и молодыми, при этом получившиеся результаты позволяют говорить о синергии молодых и пожилых специалистов с дальнейшим ростом занятости в обеих группах (Ляшок, Рощин, 2016).

В научных кругах именно данная точка зрения на сегодняшний день является доминирующей, однако, как было показано выше, для депрессивных регионов и сельских местностей другие исследователи отмечают взаимозаменяемость занятости лиц третьего возраста и молодежи.

Обзор ранее проведенных исследований позволяет сделать вывод о наличии большого числа факторов, определяющих уровень трудового потенциала и степень его включенности в экономику региону. При этом существует множество характеристик, которые являются ключевыми при описании качества трудового потенциала старших возрастных групп. Соответственно, можно говорить о необходимости использования комплексного и междисциплинарного подхода при изучении трудового потенциала лиц указанной категории. В частности, для понимания всех причинно-следственных связей необходимо оперировать не только методами прикладной статистики, но и социологическими опросами.

Методики ранее проведенных исследований могут быть адаптированы под цели данного исследования, а именно изучения характеристик и возможности использования трудового потенциала населения старших возрастных групп в северном регионе на примере Республике Карелия. Этому будет посвящен следующий раздел.

2.2. Методика анализа трудового потенциала населения старших возрастных групп Республики Карелия

Исследование трудового потенциала лиц старших возрастных групп предполагает использование совокупности количественных и качественных методов. Количественные методы направлены на выявление всего спектра разнородных социально-экономических

групп населения, характеристик их трудового потенциала, типов реального и возможного поведения на рынке труда. Основная задача применения этих методов – предварительный анализ характеристик объекта. В работе использовались методы прикладной статистики для анализа данных федеральных и региональных органов власти, а также международных организаций. Полученные результаты были представлены в главе 1. Применение качественных методов направлено на детальное описание объекта и заключалось в проведении экономико-социологического обследования, включающего анкетирование лиц старшего возраста, фокус-группы с представителями местного сообщества и интервью работодателей.

Для опроса была разработана анкета из 80 вопросов (см. приложение А), часть ответов кодируется с использованием социологических шкал Ликерта, часть – Терстоуна.

На основании данных о генеральной совокупности был рассчитан размер и определены параметры репрезентативной выборки. В качестве целевой генеральной совокупности выбраны пенсионеры Республики Карелия: мужчины в возрасте 55–72 лет, женщины – 50–72 лет. Установленные возрастные рамки соответствуют определению лиц третьего возраста, данному в пункте 1.2. Напомним, что Республика Карелия полностью относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним территориям. Согласно действующему законодательству, люди, проработавшие не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или 20 лет в местностях, приравненных к ним, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости с 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин. Верхнее значение 72 года как окончание третьего возраста было определено по сведениям Федеральной службы государственной статистики, согласно которым по достижении именно указанного возраста люди резко снижают свою занятость.

Согласно официальным статистическим данным, в регионе чуть более 200 тысяч пенсионеров, получающих страховую пенсию. Соответственно, для репрезентативности выборки из генеральной совокупности такого объема достаточно охватить 400 и более ее представителей (Могильчак, 2015).

В рамках анкетирования планировалось опросить 500 респондентов – пенсионеров Республики Карелия, включая работающих.

В качестве критерия репрезентативности выборки (повторения ею структуры генеральной совокупности) был выбран показатель отношения численности работающих пенсионеров к общему числу пенсионеров, который в среднем по Республике Карелия составил 26,6 %. Данному критерию в наибольшей степени соответствовали Медвежьегорский и Сортавальский муниципальные районы республики. Социально-экономическое положение этих муниципальных образований в полной мере отражает ситуацию в регионе. Третьим муниципальным образованием был выбран город Петрозаводск как столица региона, где проживает 44 % населения Республики Карелия (Республика Карелия. Статистический ежегодник, 2017). С учетом этого планируемая выборка на 50 % состояла из пенсионеров, живущих в городе Петрозаводске. Оставшиеся 50 % были распределены между муниципальными районами Республики Карелия – Медвежьегорским и Сортавальским.

Выборка учитывала и следующие параметры:

- соотношение между городским и сельским населением,
- половозрастную структуру генеральной совокупности,
- соотношение работающих и неработающих пенсионеров в структуре генеральной совокупности.

Фактически в рамках анкетного опроса, проведенного в четвертом квартале 2017 года, было опрошено 527 респондентов, что на 5 % больше планируемой выборки.

Фактические и плановые показатели по всем параметрам представлены в таблице 12.

На основе анкеты разработан макет базы данных в системе SPSS. Данные из анкет введены в базу, представляющую собой матрицу типа «объект-признак».

Далее был проведен дескриптивный описательный (или разведочный) анализ, решающий следующие задачи:

1) дополнительный контроль ввода эмпирических данных с последующей выбраковкой некорректных;

2) первичное количественное описание данных с помощью системы статистических показателей, позволяющее получить первое представление о сформированном признаковом пространстве.

Таблица 12. Фактические и плановые показатели выборки

Респонденты	Плановая выборка		Фактическая выборка		Ошибка выборки, процентные пункты
	объем	доля, %	объем	доля, %	
Всего	500	100,0	527	100,0	0,0
В том числе: по муниципальным образованиям: *г. Петрозаводск*	250	50,0	278	52,8	2,8
г. Медвежьегорск	98	19,6	98	18,6	–1,0
Медвежьегорский район – сельские поселения	27	5,4	26	4,9	–0,5
г. Сортавала	98	19,6	98	18,6	–1,0
Сортавальский район – сельские поселения	27	5,4	27	5,1	–0,3
по полу: *женщины*	335	67,0	350	66,4	–0,6
мужчины	165	33,0	177	33,6	0,6
по занятости: *работающие*	150	30,0	179	34,0	4,0
неработающие	350	70,0	348	66,0	–4,0

Источник: составлено авторами.

На этом этапе осуществлялся частотный анализ анкет, строились таблицы сопряженности. Частотный анализ предполагает построение таблиц частот по ответам респондентов и направлен на определение статистических характеристик распределения рассматриваемых переменных. Таблицы сопряженности объединяют две и более таблицы частот, что позволяет выявлять связи между переменными.

Последующий анализ трудового потенциала населения третьего возраста и его мотивации к работе осуществлялся в рамках нескольких направлений: анализировались качество трудового потенциала, уровень его использования и определяющие это факторы, основные типы трудового поведения.

С помощью метода CHAID (Chi-Squared Automatic Interaction Detection) исследовалась взаимосвязь между возрастом и оценкой своего здоровья респондентами для определения качества трудового потенциала. Метод CHAID используется при анализе связи

между выбранными переменными и предполагает разбиение исследуемой совокупности объектов на группы на основе критерия χ^2 (хи-квадрат). Визуализация данных осуществляется построением дерева классификаций. Преимуществом данного метода является возможность работать с переменными всех типов.

Для определения и прогнозирования стратегий трудового поведения лиц третьего возраста был проведен дискриминантный анализ. Это вид многомерного статистического анализа, направленного на установление переменных, которые различают существующие группы объектов. Дискриминантный анализ возможен, если зависимая переменная категориальная (номинальная), а дискриминантные переменные (предикты) интервальные.

С учетом целей исследования в качестве зависимой переменной была выбрана вовлеченность в трудовую деятельность: респондент занят на рынке труда или незанят (определено на основании ответов на вопрос № 4).

Интервальной переменной в анкете являлся лишь возраст респондентов (вопрос № 1), однако по описанию состава семьи (проживающих совместно с ними людей, вопрос № 20) подсчитано количество членов домохозяйства. Была рассчитана примерная ежемесячная пенсия респондентов в тысячах рублей как среднее между максимальным и минимальным значениями выбранного интервала при ответе на вопрос № 23 (ни один из пенсионеров не указал, что получает пенсию до шести тысяч руб.; пенсия более 50 тысяч руб. считалась как 55 тысяч руб.). По аналогичной методике мог быть определен и размер совокупного месячного денежного дохода семьи респондента (вопрос № 26), но в дискриминантном анализе данный показатель не использовался в силу того, что существует корреляция между ним и числом членов семьи, а также пенсией самого респондента. При обзоре ранее проведенных исследований было показано, что возраст, наличие родственников и уровень дохода являются существенными факторами трудового поведения индивидов.

Поскольку дискриминантные переменные были определены, анализ проводился методом принудительного включения. Были рассчитаны веса дискриминантных переменных и построена дискриминантная функция.

Для подтверждения и уточнения результатов анкетирования, а также с целью оценки проблем занятости пенсионеров различными группами населения были организованы фокус-группы с представителями местного сообщества. Данные фокус-группы проводились по типу группового интервью в городах Медвежьегорске и Сортавала при содействии администраций городов и общественных организаций. В обоих городах среди участников были представители администрации, Пенсионного фонда, служб занятости, социальных служб, работодателей, общественных организаций, а также заинтересованные жители, в том числе пенсионеры.

Формат группового глубинного интервью разрешает участникам открыто выражать мнение по заданной теме. Данный метод позволяет за короткий промежуток времени получить большой массив информации, отражающий совокупность общественных мнений. Такой эффект возможен именно за счет подбора состава участников, когда группа представляет собой общество в миниатюре, то есть присутствуют представители разных, в идеале – всех групп населения, имеющих отношение к исследуемому явлению.

После представленного доклада о старении населения и текущем уровне занятости лиц третьего возраста все участники делились на две группы. Им предлагалось осуществить три погружения по 15–20 минут для ответа на следующие вопросы:

1. Кто заинтересован в занятости пенсионеров и какие выгоды получает каждая из заинтересованных сторон?
2. Какие возможности и ограничения существуют при трудоустройстве пенсионеров?
3. Какие меры необходимы для повышения уровня занятости пенсионеров?

Материалы фокус-групп были транскрибированы. Они подтвердили значимость трудоустройства лиц третьего возраста и определенные социально-экономических выгоды для различных групп акторов (см. пункт 1.3). Также были обозначены некоторые варианты трудоустройства и имеющиеся барьеры. Предложения в отношении повышения уровня занятости пенсионеров были оценены и развиты.

Отметим, что, несмотря на свои достоинства, метод фокус-групп имеет и ряд недостатков, которые могут быть компенсированы параллельным проведением индивидуальных глубинных интервью. Так, в отличие от индивидуального интервью, в фокус-группе участники могут скрывать точку зрения, заведомо не поддерживаемую группой. В рамках регламента проведения фокус-групп участники не всегда успевают достаточно развернуто высказаться по заданному вопросу. Выявление в группе лидера может привести к тому, что он будет говорить больше других и «продавливать» свою личную точку зрения.

С учетом этого для обеспечения требуемой точности и широты исследования фокус-группы с групповыми интервью были дополнены индивидуальными глубинными интервью. Были проведены полуформализованные качественные интервью с работодателями. Интервью проводилось по единой схеме, предполагающей четыре блока и 17 вопросов (см. приложение Б). В перечень интервьюируемых вошли директора предприятий и организаций, руководители кадровых служб.

Данные об организациях приведены в таблице 13. Видно, что интервью проводились в организациях с различной численностью персонала (малых, средних и крупных) и с разной долей лиц старшего возраста, в том числе и на предприятии, где сотрудники старшего возраста отсутствуют. Представленный профиль деятельности также достаточно широк: образование, здравоохранение, производство, лесозаготовка и деревообработка, сельское хозяйство. В выборку попали как коммерческие предприятия в частной (ООО, ОАО) и муниципальной (МУП) собственности, так и некоммерческие государственные бюджетные и муниципальные казенные учреждения. Перечень респондентов охватывал три города: Петрозаводск, Медвежьегорск и Сортавала.

Всего было получено 10 интервью. Все интервью транскрибировались для представления их в виде текстов. Для обработки данных текстов был использован метод контент-анализа, что позволило выявить основные смысловые единицы, содержащие высказывания работодателей и специалистов в отношении занятости лиц третьего возраста.

Таблица 13. Характеристики организаций, директора и руководители кадровых служб которых приняли участие в интервью

Порядковый номер	Численность сотрудников	Доля пенсионеров, %	Профиль деятельности	Форма организации
1	100	37,0*	Пищевое производство	МУП
2	80	70,0	Образование	МКОУ
3	860	70,0	Здравоохранение	ГБУЗ
4	19	0,0	Лесозаготовка, доставка лесоматериалов	ООО
5	550	55,1	Здравоохранение	ГБУЗ
6	17	70,6	Деревообработка, котельная	ООО
7	53	13,2	Образование	МКОУ
8	144	20,8	Сельское хозяйство	ОАО
9	35	54,3	Трикотажное производство	ООО
10	35	20,0	Трикотажное производство	ООО

* – указаны лица старше 50 лет.

Источник: составлено авторами.

Благодаря индивидуальным интервью, исследование дополнено информацией, на которую не влияли мнения других людей, каждый респондент смог достаточно углубиться в тематику и максимально полно выразить отношение и мнение по исследуемому вопросу.

Для корректной интерпретации результатов исследования стоит учитывать имеющиеся у него ограничения. В первую очередь речь идет о большом объеме анкеты – 80 вопросов. Интервьюеры отмечали, что некоторые респонденты уставали отвечать на вопросы. Соответственно, ответы на последние разделы могут быть менее взвешенными.

Прочие неточности связаны с особенностями применяемых шкал. Например, при использовании шкалы Ликерта искажение ответов может происходить из-за стремления отвечать так, чтобы это было воспринято наиболее благоприятно (данная тенден-

ция известна под названием «faking good»). Также респонденты склонны соглашаться с предложенными им утверждениями («acquiescence bias») и избегать крайних оценок («central tendency bias») (Fayers, Machin, 2000). Шкала Терстоуна позволяет нивелировать субъективность экспертных оценок (Грин, 1966), однако ее разработка требует значительных временных и трудовых затрат (Зайцева, 1970).

Кроме того, стоит отметить, что в силу проблем организационного характера не удалось в полной мере сформировать фокус-группы из представителей всех заинтересованных сторон: частные работодатели городов Медвежьегорск и Сортавала в силу своей занятости практически не смогли принять в них участие.

Таким образом, для исследования трудового потенциала населения третьего возраста Республики Карелия была разработана специализированная методика, предполагающая синтез количественных и качественных методов. Результаты оценки трудового потенциала Республики Карелия, полученные на основании описанной методики, будут представлены в следующей главе.

ГЛАВА 3

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

3.1 Качество трудового потенциала Республики Карелия

Как было показано ранее, основными характеристиками качества трудового потенциала старших возрастных групп являются профессиональные компетенции и здоровье. Представим результаты экономико-социологического обследования данных характеристик по Республике Карелия.

Уровень образования населения третьего возраста в регионе сильно дифференцирован. Среди опрошенных примерно одинаковые доли имеют среднее профессиональное образование (техникум, колледж) и высшее профессиональное – 35,5 и 33,2 % соответственно. Начальное профессиональное у 20,1 % населения, среднее общее (10–11 классов) – у 4,7, неполное общее (7–9 классов) – у 3,0 (см. таблицу 14). Отметим, что доля лиц, имеющих высшее образование, превышает аналогичный показатель в среднем по региону[40].

Перечень имеющихся специальностей также широк – от умственного до ручного труда: есть учителя, юристы, экономисты, инженеры, медсестры, слесари, механики и др. Многие могут работать с компьютером, однако уровень компьютерной грамотности достаточно низкий: 64,6 % лиц старшего возраста владеют только базовыми программами и Интернетом, лишь 7,4 % – специализированными технологиями (научные, дизайн, проектирование, управление предприятием, отчетность, маркетинг) и 1,1 % – спе-

[40] По данным Всероссийской переписи населения 2010 года, в Республике Карелия доля лиц с высшим образованием среди экономически активного населения составила 19,3 % (см.: Доклады «Об итогах Всероссийской переписи населения 2010 года» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения 25.09.2018)). Вместе с тем, безусловно, стоит учитывать ограниченную сопоставимость данных из-за разницы периода проведенных обследований.

циализированными производственными (автоматизация производства, технологических линий, элементы высокотехнологичной инфраструктуры). Высока доля лиц, не владеющих современными технологиями вовсе, – 26,9 %. Безусловно, данный фактор в ряде случаев становится сдерживающим при принятии на работу населения старшего возраста.

Таблица 14. Распределение ответов на вопрос «Какое у Вас образование в настоящее время?»

Уровень образования	Число респондентов	Доля респондентов, %
Послевузовское (аспирантура, докторантура)	4	0,8
Высшее профессиональное	175	33,2
Незаконченное высшее (с третьего курса вуза)	12	2,3
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	187	35,5
Начальное профессиональное (профессиональное техническое училище)	106	20,1
Среднее общее (10–11 классов)	25	4,7
Неполное среднее (7–9 классов)	16	3,0
Начальное	2	0,4
Итого	527	100,0

Источник: составлено авторами.

Более подробно следует остановиться на здоровье. Отметим, что только 34,1 % респондентов не имеют хронических заболеваний, основными хроническими заболеваниями являются болезни системы кровообращения (сердечно-сосудистые) (есть у 19,3 %). В то же время менее 7 % респондентов имеют хронические заболевания, не позволяющие работать. Инвалидность у 10,5 %, в том числе первой группы – 1,0, второй – 5,9, третьей – 3,6.

С помощью метода CHAID в зависимости от возраста и оценки своего здоровья все респонденты были разделены на четыре группы (см. рисунок 24).

В первую группу попали респонденты в возрасте от 50 до 53 лет включительно, среди которых более половины оценили свое здоровье как «хорошее». Вторую группу составили лица от 54 до 59 лет. Среди респондентов, относящихся к данной

возрастной группе, 55,2 % оценивают здоровье как «удовлетворительное», однако достаточно большая доля (37,4 %) так же, как и предыдущая группа, дали своему здоровью оценку «хорошее». Значительное ухудшение оценок наблюдается в третьей возрастной группе – от 60 до 64 лет: преобладающей оценкой здоровья является «удовлетворительное» (68,3 %), оценку «хорошее» дали 17,9 % респондентов, «плохое» – 12,4 %. Еще хуже оценивают свое здоровье респонденты четвертой группы – 65 лет и старше. Лишь 9,2 % лиц данной группы оценили состояние своего здоровья как «хорошее».

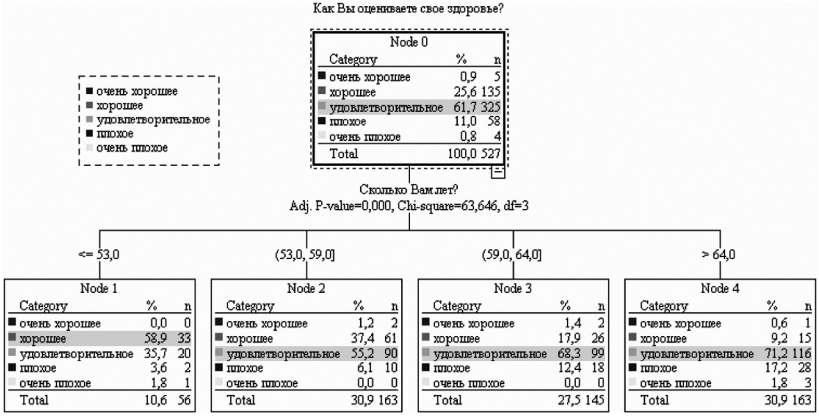


Рисунок 24 – Дерево классификации респондентов в зависимости от их возраста и оценки здоровья

Источник: составлено авторами.

Стандартная ошибка отклонения, рассчитанная по данной классификации, составила 0,021, что позволяет сделать вывод о статистической значимости и применять данную классификацию не только к рассматриваемой выборке, но и ко всей генеральной совокупности.

Таким образом, можно говорить, что типичная оценка здоровья населения до 53 лет – «хорошее», свыше 53 лет – «удовлетворительное», при этом переход в каждую следующую возрастную группу повышает вероятность ухудшения оценки.

Отметим, что связи между получившимися возрастными группами и образованием (вопрос № 42 анкеты проведенного исследования) и уровнем владения современными технологиями (вопрос № 49) выявлено не было. В первом случае коэффициент Крамера, предназначенный для измерения связи между номинальными переменными, составил 0,116, во втором – 0,178.

Нельзя оставить без внимания и то, что респонденты жалуются на предоставляемое медицинское обслуживание, а именно степень его доступности и уровень. Это влечет снижение трудового потенциала.

Только 8,7 % респондентов полностью удовлетворены доступностью медицинского обслуживания, 11,6 – в целом не удовлетворены, 5,0 – совсем не удовлетворены (см. таблицу 15). Анализ причин неудовлетворенности показал, что главными являются нехватка врачей и сестер нужной специализации (с данной проблемой сталкивалось 38,3 % респондентов), а также бюрократические преграды при лечении заболеваний (34,3 %). Прочие обозначенные причины: недостаточность средств на лекарства и лечение (25,2 %), отсутствие специалистов нужной квалификации (19,7 %), платность медицинских услуг из перечня обязательного медицинского страхования (14,6 %), нехватка медикаментов (льготных, в аптеках) (8,5 %), транспортная недоступность медучреждения (7,6 %) и информационные преграды при лечении заболеваний (5,7 %).

Таблица 15. Распределение ответов на вопрос «Удовлетворяет ли Вас степень доступности медицинского обслуживания в месте Вашего проживания?»

Степень удовлетворенности	Число респондентов	Доля респондентов, %
Удовлетворяет полностью	45	8,7
В основном удовлетворяет	199	38,4
Удовлетворяет частично	188	36,3
В основном не удовлетворяет	60	11,6
Совсем не удовлетворяет	26	5,0
Итого	518	100,0

Источник: составлено авторами.

При этом лишь 6,7 % респондентов полностью удовлетворены качеством медицинского обслуживания (см. таблицу 16), 56,9 % сталкивались с плохой организацией работы амбулаторных учреждений, 35,3 – с равнодушным отношением, работой «на отчет» медработников, 31,1 – с низкой квалификацией и неопытностью специалистов, 10,2 – с плохой работой стационаров (отказом в койко-месте, недолечиванием, отсутствием медикаментов, плохим санитарным состоянием больниц), 8,9 – с малофункциональностью и низким качеством медицинского оборудования, 7,8 – с плохой работой скорой помощи.

Таблица 16. Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы качеством медицинского обслуживания в месте Вашего проживания?»

Степень удовлетворенности	Число респондентов	Доля респондентов
Удовлетворяет полностью	35	6,7
В основном удовлетворяет	178	34,0
Удовлетворяет частично	220	42,1
В основном не удовлетворяет	68	13,0
Совсем не удовлетворяет	22	4,2
Итого	523	100,0

Источник: составлено авторами.

Результаты опроса подтверждаются статистическими данными. Так, на конец 2017 года в Республике Карелия существовали 34 больничных учреждения и 169 врачебных амбулаторно-поликлинических организаций[41]. Обеспеченность населения медицинскими кадрами составила 51 врач и 121 представитель среднего медицинского персонала на 10 тысяч человек[42]. Заметим, что за последние пять лет этот показатель несколько уменьшился, что означает возрастание нагрузки на медицинских работников. Это в свою очередь могло негативно повлиять на качество оказываемых услуг.

[41] Обеспеченность населения больничными и врачебными амбулаторно-поликлиническими организациями [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/87ddba0048c377e1b54cf5f7eaa5adf2/74351.pdf (дата обращения 25.09.2018).

[42] Обеспеченность населения медицинскими кадрами [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/8a122b0048c37785b530f5f7eaa5adf2/74361.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Опрос показал, что проблемы качества медицинского обслуживания в сопоставлении с его доступностью стоят более остро. Безусловно, обозначенные проблемы являются комплексными и во многом следствием недостаточности финансирования системы здравоохранения.

При этом, несмотря на низкие качество и доступность медицинского обслуживания, лишь узкий круг лиц третьего возраста занимается предупреждением заболеваний и укреплением здоровья. Только 33,3 % респондентов регулярно проходят диспансеризацию, профилактические обследования (профосмотры); 11 систематически занимаются физкультурой, спортом, скандинавской ходьбой, активным туризмом; 9,7 следят за балансом и качеством питания (вода, витамины, биологически активные добавки и т. п.). 16 % отказались от вредных привычек: алкоголь, сигареты и прочие. Для обеспечения высокого качества трудового потенциала населения старшего возраста подобные показатели должны быть значительно выше. При текущих существует угроза дальнейшего ухудшения уровня здоровья лиц третьего возраста.

3.2. Использование трудового потенциала лиц старшего возраста

В рамках проведенного анкетного опроса о своей занятости сообщили 34,0 % респондентов. Большинство (60,3 %) лиц старшего возраста работают в бюджетных и государственных организациях, из них 61,9 % относятся к сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (33,3 %), а также образования и науки (28,6 %). В частных компаниях занято 29,3 %, в индивидуальном предпринимательстве – 9,2 %, в общественных организациях, фондах, ассоциациях – 1,1 %.

На основе интервью, проведенных с работодателями Республики Карелия (см. методику интервью в пункте 2.2), было выявлено, что чаще всего после достижения пенсионного возраста люди продолжают работать в тех же организациях, в которых трудились ранее. Условно этот тип занятости можно назвать «привычным», или «колейным». Подобная занятость во многом обусловлена

региональными особенностями: отсутствием или малым количеством квалифицированных молодых кадров, а также инфраструктуры подготовки кадров, однако немаловажную роль играет и опыт возрастных сотрудников, культура труда, готовность работать за более низкую заработную плату.

Тем не менее нельзя не признать, что неизбежная модернизация производств приводит к снижению ценности опыта лиц третьего возраста. Так, на предприятии № 4, работающем в сфере лесозаготовки и доставки лесоматериалов, было произведено полное обновление производственных фондов, в связи с чем возникла необходимость надлежащего переобучения персонала. Переобучать (и обучать) выгоднее молодых: ожидаемая продолжительность их трудовой деятельности гораздо дольше, чем для сотрудников-пенсионеров. В то же время в силу ограниченности средств организаций чаще всего имеет место постепенное обновление основных фондов. Это существенно снижает единовременные затраты на обучение и сохраняет ценность опыта и знаний возрастных работников.

Отдельным сценарием трудоустройства пенсионеров в рассматриваемых организациях является повторное трудоустройство ранее сокращенных или уволившихся по собственному желанию. Так, в качестве причин увольнения по собственному желанию часто называлось состояние здоровья, моральная усталость, желание «пожить свободно», однако, поправив здоровье и отдохнув, лица третьего возраста вновь стремятся возвратиться к трудовой деятельности.

При росте объема производства, числа заказов пенсионеры выступают и в качестве «подушки безопасности» организации. Для иллюстрации этого приведем отрывок из интервью, взятом на предприятии № 9, занимающемся выпуском трикотажных изделий:

«Мы добирали пенсионеров три-четыре месяца назад, когда пошел объем. Мы четырех пенсионеров взяли, бывших наших работников, которые ушли год тому назад в кризис… Они с какой специальностью швеи ушли, на ту же специальность и вернулись. То есть, их не надо было переучивать, они знали всю технологию».

Отметим, что для большинства лиц третьего возраста «привычная», или «колейная», занятость является единственно возможной: эти сотрудники не могут (не готовы) обучаться работе на новой

месте, и найти его очень сложно. Последнее на проведенных фокус-группах подтвердили и представители служб занятости. Так, в городе Сортавала отметили, что сроки трудоустройства лиц старших возрастных групп существенно выше. Уже для населения в возрасте 40–45 лет, оставшегося без работы, поиск новой занимает продолжительное время. Зачастую люди не могут трудоустроиться и остаются безработными до выхода на пенсию, после чего, отчаявшись найти работу, прекращают ее поиски.

Для того что бы сохранить рабочее место, лица третьего возраста стремятся нивелировать слабые стороны своего трудового потенциала всеми доступными способами. Это подтверждает фрагмент интервью, взятого на предприятии № 9 (трикотажная промышленность):

«У пенсионера… мотивация больше… Она поймет, что если она один раз не справилась, второй раз не справилась, ее будут замещать. И она будет трудиться из последних сил, для того чтобы только не уйти».

Многие работодатели, а именно 8 из 10, отмечали, что лица третьего возраста в большей степени, чем молодые, ориентированы на осуществление своих производственных задач, даже в ущерб собственному здоровью. Они, отличаясь другой культурой труда, более дисциплинированы, ответственны и мотивированы к работе. В качестве примера приведем отрывки из интервью, взятых у представителя одной из школ (организация № 2):

«Старшее поколение удивительные люди. Они приучены к ответственному режиму работы, поэтому болеют очень редко. Наоборот, у нас больше статистика по молодым, потому что у них дети. Сидят с детьми, женщины же большинство»;

и на предприятии трикотажной промышленности (предприятие № 9):

«Молодежь быстрее пойдет на больничный, чем пенсионер. С детьми однозначно. Пенсионер таблетку выпьет и дальше работать».

С учетом этого, работодатели отмечали, что временное (восстанавливаемое) снижение уровня здоровья возрастных сотрудников преимущественно не является причиной отказа в их

трудоустройстве. Иначе обстоит дело с невосстанавливаемыми показателями здоровья, которые приводят к неспособности должным образом выполнять производственные функции.

Это иллюстрирует фрагмент интервью на предприятие № 10, осуществляющем выпуск трикотажных изделий:

«У нас все связано со зрением. Если у человека есть зрение, чтобы работать – пусть работает. Если зрения нет, то куда ж я его возьму? Если брак пойдет? Зачем оно мне нужно?».

Со слов работодателей, одной из основных причин увольнения или отказа в приеме на работу населения пенсионного возраста является их нежелание или неспособность освоить новые технологии (данное явление наблюдалось в 9 из 10 рассмотренных организаций). При этом те лица третьего возраста, которые адаптировались к новым требованиям, как правило, продолжают свою трудовую деятельность в прежнем качестве.

Зачастую работодатели попадают в непростую ситуацию, когда население третьего возраста их не устраивает, а доступные молодые кадры еще в меньшей степени соответствуют комплексу требований. В частности, такая ситуация сложилась в упоминаемой ранее школе (организация № 2), где учительница английского языка оказалась не способна вести на сайте электронный журнал и написала заявление об увольнении. Однако заменить хорошего педагога было некем, и администрация школы разрешила одной ответственной девочке, старосте класса, вместе с учительницей выставлять отметки в электронный журнал.

Схожие данные о причинах отказа в трудоустройстве населения старшего возраста были выявлены и в рамках проведенного анкетирования лиц данной возрастной группы. По словам респондентов, причины отказа в трудоустройстве связаны:

- со стереотипами менеджмента («молодые эффективнее» и т. п.) – 28,2 %,
- с ухудшением их физических возможностей – 23,1 %,
- с риском заболеваемости пенсионера – 17,9 %,
- со слабой мотивацией пенсионера – 15,4 %,
- с высокими запросами по условиям труда (продолжительность рабочего дня и т. п.) – 14,1 %,

- с высокими запросами по зарплате, должности – 12,8 %,
- с риском внезапного выхода на пенсию – отсутствием перспектив карьерного роста – 11,5 %,
- с низкой квалификацией – 9,0 %.

На основании проведенных интервью можно предположить, что, с точки зрения работодателей, большая эффективность молодых обусловлена в первую очередь способностью применять современные технологии, а не уровнем здоровья. Работодатели отмечали, что в работе на новом оборудовании и с использованием новых технологий приоритет однозначно отдается молодежи, но в видах деятельности, где требуется внимательность и ответственность (например, работа на складе, учет, контроль) работодатели склоняются в сторону найма населения третьего возраста.

Среди самих лиц третьего возраста подтвердили, что сталкивались с возрастной дискриминацией, 24,1 % респондентов, из них испытывает постоянную возрастную дискриминацию 7,5 %. При этом основными проявлениями дискриминации являются угроза сокращения (28,0 %), отсутствие возможностей карьерного роста (18,7), занижение заработной платы (12,0), ухудшение условий труда (10,7), постоянная необоснованная критика со стороны администрации (9,3), отсутствие дополнительных льгот (9,3).

Со слов населения старшего возраста, лишь в 14,9 % организациях осуществляются планомерные действия по сохранению опытных, в том числе возрастных, сотрудников. В большинстве организаций проводится политика омоложения коллектива, это отметили 37,8 % работающих респондентов, при этом более половины из них (57,7 %) работает в бюджетных и государственных организациях. Таким образом, можно заключить, что во многом происходящее омоложение коллектива обусловлено государственной политикой.

Безусловно, стоит понимать, что изучение вопросов эйджизма на основании интервью с работодателями и самими лицами третьего возраста весьма затруднено: первые могут не признаться в истинных мотивах своего поведения, а вторые достоверно не знают, почему именно были уволены или не взяты на работу.

В целом же можно сделать общий вывод, что неиспользование трудового потенциала лиц старшего возраста со стороны работодателей является следствием целого комплекса факторов, ни один из которых нельзя признать явно доминирующим.

Несмотря на высокую долю неработающих пенсионеров, во многих организациях, где заняты лица старшего возраста, используются их сильные стороны, в частности профессиональный опыт, знания, умения и навыки. В ходе интервью, об этом сообщили 9 из 10 представителей предприятий, в рамках анкетирования – 71,6 % респондентов. При этом при анкетном опросе 16,5 % респондентов опровергли существование системы передачи опыта, 11,9 % затруднились с ответом. Вместе с тем отметим, что данная система не имеет институциональной формы: в 46,8 % организаций работники самостоятельно обращаются за советом или добровольно предлагают свою помощь (консультации). Только в 28,4 % организациях есть стажировки, в 12,1 – индивидуальный инструктаж (закрепленный персональный наставник, тренер, коучинг), в 7,5 – групповой инструктаж (регулярные группы повышения квалификации для молодежи), в 5,2 % формируются малые коллективы, включающие представителей разных поколений, для выполнения определенной задачи.

3.3. Типология поведения лиц старшего возраста

Сложившийся спрос на рабочую силу и имеющаяся у лиц третьего возраста мотивация обусловили их текущую занятость. Для ее иллюстрации приведем таблицу частот, составленную по ответам респондентов на вопрос об основном занятии (вопрос № 4) (см. таблицу 17).

Среди респондентов 31,1 % работают по найму, 2,8 % занимаются предпринимательством. Не работают, но желают 18,5 %, из них 10,2 % ищут работу, 8,2 % – нет. Практически половина (47,6 %) опрошенных не осуществляет трудовую деятельность и не хочет трудоустроиться.

В результате на рынке труда задействовано 179 респондентов, или 34,0 % от общего числа опрошенных, не работают, соответственно, 348 респондентов, или 66,0 % опрошенных.

Таблица 17. Распределение ответов на вопрос «Назовите, пожалуйста, Ваше основное занятие в настоящее время»

Основное занятие	Число респондентов	Доля респондентов, %
Занимаюсь предпринимательством, самозанятостью, и т. п.	15	2,8
Работающий по найму пенсионер (договор, контракт и др.)	164	31,1
Не работаю, но в поиске работы	54	10,2
Не работаю и не ищу, но имею большое желание работать	43	8,2
Не хочу работать и не работаю (отдых на пенсии)	251	47,6
Итого	527	100,0

Источник: составлено авторами.

Для создания дискриминантной функции, позволяющей прогнозировать решения о продолжении или прекращении трудовой деятельности, проведен дискриминантный анализ. Все респонденты были разделены на две группы: работающие и неработающие. С учетом того, что дискриминантный анализа возможен только, если дискриминирующие переменные являются интервальными, в качестве характеристик лиц третьего возраста, которые оказывают влияние на выбор ими стратегий трудового поведения, рассматривались:

- возраст (вопрос № 1),
- количество членов домохозяйства (посчитано по описанию состава семьи при ответе на вопрос № 20),
- ежемесячная пенсия в тысячах рублей (рассчитана на основании ответов на вопрос № 23).

С помощью коэффициента ранговой корреляции Пирсона было подтверждено отсутствие связи между рассматриваемыми характеристиками.

В результате проведения дискриминантного анализа получены следующие значения коэффициентов дискриминантной функции (см. таблицу 18):

Стандартная ошибка отклонения составила менее 0,05, что говорит о значимости выведенных групп.

Таблица 18. Значения коэффициентов дискриминантной функции

Дискриминирующие переменные	Коэффициент дискриминантной функции
Возраст, лет	0,167
Число членов домохозяйства	–0,058
Размер ежемесячной пенсии, тыс. руб.	0,039
Константа	–10,942

Источник: составлено авторами.

Таким образом, дискриминантная функция имеет вид (см. формулу):

$$f = 0{,}167 \cdot x_1 - 0{,}058 \cdot x_2 + 0{,}039 \cdot x_3 - 10{,}942,$$

где x_1 – возраст пенсионера, лет,

x_2 – число членов домохозяйства,

x_3 – размер ежемесячной пенсии, тысяч руб.

Значение функции необходимо сопоставлять с диаграммой ее распределения (см. рисунок 25). Попадание значения функции в интервал от –1 до –0,5 говорит о наибольшей вероятности трудовой деятельности.

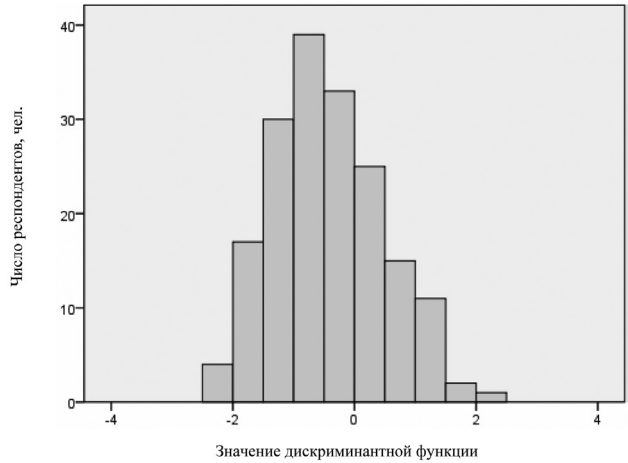


Рисунок 25 – Диаграмма распределения значений дискриминантной функции по респондентам, фактически занятым трудовой деятельностью

Источник: составлено авторами.

Для расчета количественного значения вероятности трудовой деятельности можно воспользоваться формулой апостериорной вероятности, построенной на соотношении расстояний Махаланобиса до центроидов групп по занятости (центроид группы занятых трудовой деятельностью –0,443; центроид незанятых 0,227).

На основе сопоставления возможно предсказывать как трудовую стратегию поведения отдельного индивида третьего возраста, так и рост занятости при положительной динамике одного из определяющих факторов.

Заметим, что в силу ограниченного числа факторов, учтенных в дискриминантной функции, точность классификации невысокая – 63,7 %. Данный показатель был рассчитан как отношение числа респондентов, прогноз занятости которых подтвердил данные об их фактической трудовой деяьельности, к общему количеству респондентов (см. таблицу 19).

Таблица 19. Сопоставление фактической занятости респондентов на рынке труда и ее прогноза на основании дискриминантной функции

Показатель	Занятость респондентов		
	по факту	на основании дискриминантной функции	совпадение значений по факту и на основании дискриминантной функции
Число респондентов: занятых на рынке труда	177	249	118
незанятых на рынке труда	346	274	215
Доля респондентов: занятых на рынке труда, %	33,8	47,6	22,6
незанятых на рынке труда, %	66,2	52,4	41,1

Источник: составлено авторами.

Среди 523 респондентов, ответивших на все вопросы, необходимые для определения полного перечня дискриминирующих переменных, фактически занятых, трудовую деятельность которых подтвердила и построенная дискриминантная функция, 118 человек, или 66,7 % от общего числа занятых. Незанятых – 215 человек, или 62,1 % от общего числа.

Для более точного прогноза целесообразно в рамках дальнейших исследований доработать анкету, включив в нее большее количество интегральных показателей.

В то же время подчеркнем, что в ряде случаев вероятность прогноза получается более значимой.

Например, значение дискриминантной функции для лица в возрасте 52 лет, с четырьмя членами домохозяйства и ежемесячной пенсией в размере 17 250 руб. составляет –1,82. Это соответствует высокой вероятности его трудовой занятости (вероятность равняется 75,9 %).

Дискриминантная функция, рассчитанная по лицу 69 лет, проживающему самостоятельно и имеющему пенсию 45 000 руб., составляет 2,28. Данное значение свидетельствует о низкой вероятности трудовой занятости (вероятность всего 16,9 %).

При прочих равных условиях для лиц 52 лет, чьи домохозяйства включают четыре человека, рост пенсии с 17 250 руб. до 31 000 руб. приводит к уменьшению вероятности занятости на 7,2 процентных пункта, до 68,8 %. Снижение числа членов домохозяйства с четырех до двух для пенсионеров в возрасте 52 лет и с пенсией 17 250 руб. уменьшает вероятность трудовой деятельности на 1,4 процентных пункта, до 74,5 %.

Вероятность трудовой занятости самостоятельно проживающего лица с пенсией 45 000 руб. и в возрасте 57 лет по сравнению с пенсионером 69 лет увеличивается на 26,9 процентных пункта, до 43,8 %.

На основании определенной значимости факторов возраста, размера домохозяйства и уровня пенсии была составлена следующая типология поведения лиц третьего возраста (см. таблицу 20).

Первая группа – *работающее население* вследствие наличия *финансовой* мотивации к работе (27,5 % от общего числа лиц третьего возраста). Средний возраст представителей данной группы составляет 58,8 лет. Преимущественно они проживают в супружеской паре, однако среди всех рассматриваемых групп именно в данной наибольший процент живущих с детьми (24,8 %). Средняя пенсия – 16 118,97 руб.

Таблица 20. Показатели лиц третьего возраста, характеризующие типы их поведения

Показатель	Первая группа	Вторая группа	Третья группа	Четвертая группа	Пятая группа
Доля респондентов группы в общем числе, %	27,5	8,2	4,6	24,5	14,2
Средний возраст, лет	58,8	57,8	60,0	62,8	64,3
Стандартное отклонение по возрасту, лет	5,2	5,4	4,5	5,6	5,1
Проживают, %: *самостоятельно*	28,3	23,3	45,8	33,3	34,7
в супружеской паре	41,4	46,5	37,5	49,6	54,7
с детьми	24,8	20,9	16,7	15,5	5,3
Средняя пенсия, руб.	16 118,97	15 965,12	13 989,13	17 717,05	16 743,33
Стандартное отклонение по пенсии, руб.	4 837,38	4 971,52	3 489,82	6 208,72	4 957,26
Оценивают здоровье, % как: *очень хорошее*	0,7	4,7	0,0	0,8	0,0
хорошее	34,5	32,6	12,5	23,3	0,0
удовлетворительное	59,3	58,1	70,8	65,9	65,3
плохое	5,5	4,7	16,7	8,5	32,0
очень плохое	0,0	0,0	0,0	1,6	2,7
Владеют современными технологиями, %: *только общими*	71,7	86,0	70,8	48,8	54,7
специализированными	12,4	7,0	26,7	7,0	10,6
не владеют	15,9	7,0	2,5	44,2	34,7

Источник: расчеты авторов.

Представители этой группы имеют высокий уровень образования (высшее – 36,3 %, среднее профессиональное – 37,9), 12,4 % владеют специализированными информационными и производственными технологиями. При этом относительно низкий возраст (ниже, чем в среднем по выборке) объясняет высокий уровень здоровья по сравнению с населением, попавшим в другие группы. Данные два фактора делают возможным продолжение трудовой деятельности. Наличие совместно проживающих детей может

свидетельствовать об общем низком уровне доходов семьи и о желании родителей материально помочь своим детям.

Большинство представителей первой группы, а именно 67,6 %, продолжают работать на том же месте, на котором трудились до достижения пенсионного возраста. Более половины из них занято в бюджетной сфере.

Вторая группа – *население в поиске работы* в силу наличия *финансовой* мотивации (8,2 % от общего числа лиц третьего возраста). Представители этой группы наиболее молодые: их средний возраст 57,8 лет, а оцениваемый ими уровень своего здоровья самый высокий.

Многие (46,5 %) проживают в супружеской паре, при этом среди всех групп в данной наибольший процент живущих индивидуально (23,3). Их пенсия ниже, чем в первой группе, в среднем она составляет 15 965,12 руб. По-видимому, для многих финансовая мотивация объясняется необходимостью самостоятельно вести хозяйство и небольшим размером пенсии.

Данная группа обладает большим трудовым потенциалом: хорошее и удовлетворительное здоровье, наибольшая доля (44,2 %) лиц с высшим образованием и одна из наименьших по невладеющим новыми технологиями.

Свою невовлеченность в трудовую деятельность граждане (95,3 %) объясняют отсутствием подходящей работы. При этом в качестве основной причины отказа в трудоустройстве называют стереотипы менеджмента («молодые эффективнее»), однако можно предположить, что высокий уровень образования является основанием повышенных требований к заработной плате, которые работодатели не всегда могут удовлетворить.

Третья группа – *население, желающее работать* в силу наличия *финансовой* мотивации, но *отчаявшееся* найти работу (4,6 % от общего числа лиц третьего возраста). Это средняя по возрасту группа, ее представителям около 60 лет. Большинство из них (45,8 %) – и максимальная доля среди всех групп – проживает самостоятельно. Данная группа наиболее бедная, средняя пенсия составляет всего 13 989,13 руб.

Население, отчаявшееся трудоустроиться, также отмечает отсутствие подходящей работы и дискриминацию по возрасту, однако стоит

обратить внимание на то, что лицам, относящимся к этой группе, найти работу сложнее: их уровень образования относительно невысокий (среднее профессиональное образование имеют 45,8 %, начальное профессиональное – 25,0, высшее – всего 8,3), преобладающая оценка здоровья – «удовлетворительно», практически отсутствует оценка «хорошо». В то же время их неоспоримым конкурентным преимуществом является высокий уровень владения современными технологиями: не владеет ими лишь 2,5 %, при этом 26,7 % могут работать со специализированными информационными и производственными технологиями.

Если представители второй группы – это, скорее, интеллигенция, то представители третьей – рабочий класс. Спрос на рабочих из лиц старшего возраста среди всех направлений занятости один из самых низких, что, вероятно, и обусловило прекращение поисков вариантов трудоустройства представителями третьей группы.

Четвертая группа – *неработающее население* вследствие наличия *иных жизненных приоритетов* (семья, хобби и т. д.) (24,5 % от общего числа лиц третьего возраста). Это лица в возрасте около 62,8 лет, проживающие в супружеской паре (49,6 %) или одинокие (33,3 %). У них наибольшая средняя пенсия – 17 717,05 руб.

Пятая группа – *неработающее население* вследствие отсутствия *здоровья и психологической готовности* (14,2 % от общего числа лиц третьего возраста). Данная группа наиболее возрастная, средний возраст составляет 62,3 лет. Большинство проживают с супругами (54,7 %) или самостоятельно (34,7 %). Пенсия достаточно высокая, в среднем 16 743,33 руб. Почти треть оценивает свое здоровье как «плохое», многие имеют инвалидность.

Представленная типология описывает стратегии поведения 78,9 % населения третьего возраста.

На основе выделенных групп видно, что со стороны лиц старшего возраста главным фактором, определяющим их желание использовать свой трудовой потенциал, выступает уровень доходов, однако важно обратить внимание на влияние как личного дохода, так и среднего по району.

На начало 2017 года средняя ежемесячная пенсия в Республике Карелия составляла 16 015,40 руб. – менее половины от средней

заработной платы в регионе. При этом интересно, что размер пенсии по муниципальным образованиям практически не отличается – расхождение составляет одну-две тысячи руб., а вот колебания средней заработной платы достаточно существенны: по предварительным данным, за 2017 год от 27 259,50 руб. в Муезерском муниципальном районе до 53 840,30 руб. в Костомукшском городском округе[43].

Соответственно, большая мотивация осуществлять трудовую деятельность есть у лиц в районах с высокой заработной платой: их жители привыкли к высоким доходам, однако потребность вовлечения потенциала лиц старшего возраста больше в районах с низкой заработной платой: именно из этих районов уезжает население, особенно молодежь.

Видно, что финансовая мотивация предполагает более активные действия по трудоустройству. Имея финансовую мотивацию к работе, лица старшего возраста не осуществляли поиск вариантов трудоустройства только в одном случае из трех, при нефинансовой – в половине случаев. Другое дело, что вклад нефинансовой мотивации существен в предпринимательскую деятельность. В трети случаев текущая самозанятость населения третьего возраста обусловлена нефинансовыми причинами: желанием реализовать свой потенциал, привычкой работать и т. д. Для сравнения, работу по найму нефинансовые факторы определяют в два раза реже, их вклад – 17,2 %. Таким образом, следует учитывать факторы нефинансовой мотивации при разработке мер по развитию предпринимательства и самозанятости, способствующих появлению в регионе как новых производств, так и дополнительных рабочих мест.

В целом же можно отметить, что неработающее население старших возрастных групп либо занимает пассивную позицию на рынке труда, либо ищет работу не через официальные службы занятости. В 2017 году за содействием в поиске подходящей работы в государственную службу занятости Республики Карелия обратилось

[43] Среднесписочная численность, фонд заработной платы, среднемесячная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/f731060044dcfd22a6aeaede4cdebdf4/72093.pdf (дата обращения 25.09.2018).

21 963 человека, из них 4,0 %, или 875 человек, – пенсионеры, стремящиеся возобновить трудовую деятельность. Соответственно, в службу занятости обратилось примерно 0,4 % пенсионеров Республики Карелия, получающих страховую пенсию по старости на 1 января 2017 г. Одной из причин незначительности данного показателя можно назвать относительно низкий уровень их трудоустройства через службу занятости: в 2017 году он составил 31,0 % или 271 человек при общем уровне трудоустройства по всем категориям граждан в 55,4 % или 12 166 человек (Основные показатели рынка труда…, 2018).

Другим значимым фактором, влияющим на трудовую мотивацию лиц третьего возраста, является возможность получения статуса ветерана труда. Для пенсионеров, имеющих данный статус, предусмотрены дополнительные льготы и выплаты согласно федеральному и региональному законодательству. При этом возможность получения статуса ветерана труда существенно влияет на поведение лиц старшего возраста. Среди респондентов, не имеющих данный статус, более половины (54,2 %) готовы работать для его получения, 11,1 не могут по состоянию здоровья, 34,7 не хотят. Это свидетельствует о достаточно высокой эффективности института в стимулировании лиц старшего возраста продолжать трудовую деятельность. Рост эффективности напрямую зависит от повышения социального статуса ветеранов и предоставления им лучшей материальной поддержки. Сейчас только 28,1 % респондентов видят роль звания ветерана труда в социальном статусе, 50,6 – в материальной поддержке, а 21,3 – не видят ее вовсе. Льгота никак не влияет на уровень жизни 26,1 % людей, имеющих статус ветерана труда и получающих соответствующую льготу. Для 15,6 % ветеранов труда получаемые льготы являются значительной материальной поддержкой и при их отсутствии ветеранам пришлось бы отказаться от самого необходимого; для 58,2 % неполучение льготы снизило бы уровень жизни и вынудило бы сократить потребление привычных благ.

Большинство (81,9 %) лиц старшего возраста не готовы ради работы сменить постоянное место жительства, 10,0 согласны на переезд в пределах Карелии, 2,9 – в крупный столичный город России, столько же – в другой регион России и 2,4 – за рубеж.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Лица старшего возраста Республики Карелия имеют достаточно высокий уровень профессионального образования: доля населения с высшим образованием превосходит средние показатели по региону, однако у представителей данной возрастной категории происходит устаревание знаний и девальвация навыков. Большая доля (64,6 %) населения третьего возраста имеет лишь начальный уровень компьютерной грамотности – владеет только базовыми программами и Интернетом. В условиях современных экономических практик это не позволяет эффективно использовать имеющиеся квалификационные характеристики.

При этом возможности актуализации знаний, знакомства с новыми технологиями у населения старшего возраста ограничены как институционально (отсутствуют или малодоступны программы, адаптированные под их возраст; работодатели в первую очередь обучают молодых), так и низкой способностью самих лиц третьего возраста к обучению, их низкой мотивацией. С точки зрения авторов, неспособность к усваиванию нового вытекает из отсутствия непрерывного обучения в течение всей трудовой деятельности. Одной из причин низкой мотивации является недостаточность информации о рынке труда (непонимание, что в современной экономике требования к знанию современных технологий действуют повсеместно).

2. В более старших возрастных группах уровень здоровья ниже. При этом работодатели отмечают, что пенсионеры меньше, чем молодые, склонны к выходу на больничные. Временное (восстанавливаемое) снижение уровня здоровья преимущественно не является причиной отказа в их трудоустройстве. В то же время невосстанавливаемые показатели здоровья, приводящие к неспособности должным образом выполнять производственные функции, приводят к увольнению сотрудников и отказу в найме. Вместе с тем лишь 7 % лиц третьего возраста имеют хронические заболевания, которые не позволяют им работать. Таким образом, при правильной организации рабочего места для многих видов работ потенциал возрастных лиц может быть использо-

ван. При этом недопущение возникновения восстанавливаемого и невосстанавливаемого ущерба здоровья требует как изменений в системе здравоохранения в целом, так и поведения непосредственно населения старшего возраста.

3. Анкетный опрос показал, что 34,0 % респондентов осуществляют трудовую деятельность, практически половина (47,6 %) не имеет желания трудоустроиться. Не работают, но желают 18,5 %, из них 8,2 % не осуществляют поиск работы. Интересно, что среди населения, ищущего работу, много представителей интеллигенции, обладающих высоким потенциалом как по здоровью, так и по профессиональному образованию, но имеющих и высокие зарплатные ожидания. Среди лиц, желающих трудоустроиться, но отчаявшихся найти работу, преимущественно рабочий класс с более низкими показателями здоровья и образования.

4. Факторами, значительно влияющими на выбор трудовой стратегии индивидов, являются возраст и, соответственно, здоровье; наличие членов семьи, которым нужна помощь (уход) или которые, наоборот, могут позаботиться о пенсионере; уровень дохода. Уровень образования и владения современными технологиями, как было отмечено выше, влияет на трудоустройство, но особо не учитывается самим населением.

Возможность получения статуса ветерана труда важна, однако при повышении социальной значимости статуса и предоставлении лучшей материальной поддержки данная возможность будет в большей степени влиять на трудовое поведение.

5. Финансовая мотивация к работе выражается в более активных действиях по трудоустройству. При этом большая финансовая мотивация в районах, где спрос на рабочую силу ниже. Нефинансовая мотивация существует лишь у 9,3 % населения третьего возраста, при этом существен ее вклад в текущую самозанятость населения старших возрастных групп.

6. Основная доля (60,3 %) населения третьего возраста занята в бюджетной сфере, преобладающий тип занятости был назван «привычным», или «колейным»: пенсионеры продолжают работать в тех же организациях, в которых трудились ранее. Имеются

случаи повторного трудоустройства ранее уволенных возрастных сотрудников, поправивших свое здоровье и отдохнувших, решивших бытовые проблемы, а также прием ранее уволенных пенсионеров в случае резкого увеличения заказов (пенсионеры выступают «подушкой безопасности» организации).

С одной стороны, колейная занятость позволяет наиболее полно использовать опыт и знания сотрудников. С другой она свидетельствует о наличии проблем на рынке труда: населению старшего возраста очень сложно устроиться на работу. Было показано, что главной причиной увольнения (отказа в найме) являются низкое знание современных технологий и неготовность адаптации к ним: как фактические, выявленные в отношении конкретного лица, так и стереотипные (перенос характеристик других лиц на данного индивида).

7. В большинстве организаций используются сильные стороны потенциала возрастных сотрудников, однако практически отсутствуют разновозрастные проектные группы. В 46,8 % организаций работники добровольно предлагают свою помощь (консультации). Таким образом, преимущественно использование сильных сторон потенциала лиц третьего возраста не имеет институциональной формы и, соответственно, происходит не достаточно эффективно.

Обобщение выводов, сделанных на основании анализа данных по Республике Карелия, и их перенос на другие регионы Российской Федерации ограничены тем, что все российские регионы имеют свою половозрастную структуру населения, различаются по возрасту выхода на пенсию, численности городского и сельского населения и спросу на труд в связи с неоднородностью регионального экономического потенциала. Данный фактор также сужает возможности сопоставления полученных результатов с более ранними исследованиями. Тем не менее нельзя не признать, что сами причины прекращения трудовой деятельности в отечественных регионах одинаковы.

В соответствии с данными социологического мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного Институтом социально-экономического развития

территорий РАН в 2016 году, мотивация к работе есть у 36,8 % пенсионеров (Чекмарева, Россошанский, 2017). Это практически соответствует показателю города Владимир в 2002–2003 годах – 39,2 %. Причем основным фактором выступает недостаточность пенсионного обеспечения (справедливо для 17,3 % респондентов) и желание заработать (16,7 %). Основными причинами прекращения трудовой деятельности являются ухудшение здоровья (13,8 %), сокращение штата компании (7,3), желание отдохнуть (4,6) (Старшее поколение как ресурс…, 2014).

В Республике Карелия доля лиц, стремящихся продолжить трудовую деятельность, выше – 52,5 %, при этом значимость вклада фактора здоровья сопоставима. Большая мотивация к продолжению трудовой деятельности может быть обусловлена низкими доходами. Возможность более раннего выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» снижает пороговый возраст пенсионеров, включает в их число больше лиц, сохранивших интерес к работе. Вместе с тем 35,9 % респондентов рассматривают данный закон как возможность раньше выйти на пенсию и не работать, 8,6 % – уменьшить трудовую нагрузку и компенсировать снижение заработной платы за счет пенсии. Соответственно, для 44,5 % респондентов ранняя пенсия – это дополнительный фактор уменьшения или прекращения трудовой деятельности.

ГЛАВА 4

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)

4.1. Модель воспроизводства трудового потенциала

Говоря о воспроизводстве регионального трудового потенциала за счет лиц третьего возраста, необходимо, во-первых, количественно оценить долю населения старше трудоспособного возраста, необходимую для привлечения к труду, а, во-вторых, рассмотреть сценарии, в рамках которых это возможно.

При выполнении первой задачи авторами были использованы данные о возрастной структуре населения Федеральной службы государственной статистики. Выбранная методика предполагала применение метода экстраполяции существующих временных рядов. Авторами были сделаны низкий, средний и высокий прогноз численности населения по Республике Карелия. Далее была рассчитана доля лиц старше трудоспособного возраста, которая должна быть вовлечена в экономическую деятельность региона сверх показателей 2017 года (см. таблицу 21).

Произведенные расчеты показали, что для сохранения уровня производства 2017 года к 2036 году при прочих равных условиях требуется дополнительное вовлечение в трудовую деятельность лиц старше трудоспособного возраста: при реализации низкого прогноза – 46,5 %, среднего – 46,7, высокого – 38,6. Согласно результатам авторского опроса, лишь 18,5 % граждан данной возрастной категории не работают, но хотят продолжить трудовую деятельность. Привлечение к работе этой группы лиц позволит достичь показателя занятости населения третьего возраста, сравнимого со среднеевропейским, однако будет сохранять уровень производства 2017 года при низком прогнозе лишь до 2022 года, при среднем и высоком – до 2023 года.

При этом, чтобы выйти на показатели занятости 1995 года при прогнозируемой структуре населения и с учетом текущей

занятости лиц старше трудоспособного возраста, нужно вовлечь в трудовую деятельность все население старшей возрастной группы, что при имеющихся характеристиках здоровья выглядит невозможным.

Таблица 21. Доля лиц старше трудоспособного возраста, которую необходимо вовлечь в экономическую деятельность региона для воспроизводства его трудового потенциала уровня 2017 года

Год	Варианты прогноза по структуре населения 1995 года			Варианты прогноза по структуре населения 2017 года		
	низкий	средний	высокий	низкий	средний	высокий
2018	49,1	49,0	48,9	3,4	3,3	3,2
2019	51,6	51,3	51,0	6,8	6,5	6,2
2020	54,0	53,5	52,9	10,0	9,6	9,0
2021	56,3	55,7	54,6	13,2	12,5	11,7
2022	58,6	57,8	56,3	16,3	15,4	14,2
2023	60,7	59,8	57,8	19,2	18,1	16,6
2024	62,7	61,7	59,2	22,1	20,8	18,9
2025	64,7	63,6	60,6	24,8	23,3	21,0
2026	66,5	65,4	61,8	27,4	25,8	23,1
2027	68,2	67,1	63,0	29,8	28,2	25,1
2028	69,8	68,8	64,0	32,2	30,5	26,9
2029	71,2	70,4	65,0	34,4	32,8	28,7
2030	72,6	72,0	65,9	36,4	34,9	30,4
2031	73,8	73,5	66,8	38,4	37,1	32,0
2032	74,9	75,0	67,5	40,2	39,1	33,5
2033	75,9	76,5	68,2	41,9	41,1	35,0
2034	76,9	77,9	68,8	43,5	43,0	36,3
2035	77,7	79,2	69,3	45,0	44,9	37,6
2036	78,5	80,6	69,7	46,5	46,7	38,6

Источник: расчеты авторов по данным Федеральной службы государственной статистики.

Соответственно, для сохранения уровня производства необходимо как существенно увеличить эффективность использования трудовых ресурсов (снизить трудоемкость), так и повысить здоровье граждан и, как следствие, число тех, кто может быть включен в трудовую деятельность.

В целом же можно сделать вывод о том, что теоретическая возможность воспроизводства регионального трудового потенциала за счет лиц старшего возраста требует существенных изменений в используемой воспроизводственной модели.

В данном случае возможны два основных сценария:

- повышение пенсионного возраста и принудительное обеспечение трудовой деятельности населения третьего возраста (жесткий сценарий);
- повышение мотивации для добровольного продолжения трудовой деятельности при достижении пенсионного возраста (мягкий сценарий).

Среди российских ученых решение проблемы старения населения с помощью повышения пенсионного возраста (жесткий сценарий) рассматривают Алексей Леонидович Кудрин и Евсей Томович Гурвич. С их точки зрения, увеличение пенсионного возраста должно осуществляться путем его индексации на рост продолжительности жизни (Кудрин, Гурвич, 2012). Возможностям применения данного подхода посвящены и работы Уильяма Виатровски (Wiatrowski, 2001), Мюррея Дженделла (Gendell, 1998), Марка Дуггана, Перри Синглетона, Джея Сонга (Duggan et al., 2007), Стефана Стаубли, Йозефа Цваймюллера (Staubli, Zweimüller, 2013), Джона Сховена и Гопи Годы (Shoven, Goda, 2008).

Принудительное обеспечение трудовой деятельности лиц третьего возраста предлагают и эксперты Международной организации труда. По их оценкам в быстро стареющей Западной Европе необходимо постепенное увеличение фактического возраста выхода на пенсию до 65 лет. Вместе с тем, стоит отметить, что повышение пенсионного возраста рассматривается как одна из мер роста количества рабочей силы в возрастной группе от 15 до 64 лет. Эксперты также обращают внимание на необходимость обеспечения более раннего вступления в трудовую жизнь, увеличения занятости женщин (Со-

циальное обеспечение…, 2011). Наряду с безработицей старшего поколения, стоит снижать и молодежную. В большинстве стран мира уровень молодежной безработицы выше средних показателей (O'Higgins, 2001; Morsy, 2012). На сегодняшний день в Италии безработица лиц от 15 до 24 лет превышает средний уровень в 3,5 раза, в Испании – в 2,6 раза, в Греции – в 2,2 раза, в ЮАР – в 1,8 раза. В Российской Федерации данное расхождение составляет 2,9 раза[44].

В целом же отметим, что многие страны мира для воспроизводства трудового потенциала выбрали именно жесткий сценарий, предполагающий увеличение возраста выхода на пенсию. Так, например, к 2023 году в Австралии пенсионный возраст будет повышен с 65 до 67 лет, к 2027 году в США – с 66 до 67, к 2028 году в Ирландии – с 66 до 68 лет, к 2030 году в Дании – с 65 до 68, в Бельгии – с 65 до 67 (Обухова и др., 2018). Практически всегда увеличение пенсионного возраста сопровождается ростом минимального страхового стажа, необходимого для назначения страховой пенсии по старости (Горлин и др., 2017).

В Российской Федерации 14 июня 2018 г. правительством был одобрен законопроект о повышении пенсионного возраста. Несмотря на название данного законопроекта «О постепенном увеличении периода трудоспособности граждан», предусматриваемое повышение, скорее, можно назвать скоростным: для мужчин – с 60 до 65 лет, для женщин – с 55 до 63 лет, по году в год[45]. Для сравнения, в Европе рост пенсионного возраста происходит по три-шесть месяцев в год.

В соответствии с расчетами Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, принятие законопроекта позволит к 2035 году уменьшить количество пенсионеров на 12 млн человек при увеличении средней пенсии в реальном выражении примерно в полтора раза. В свою очередь, благодаря этому коэффициент замещения (отношение средней пенсии к средней заработной плате) приблизится к 40 % – международно рекомендованный ориентир.

---

[44] Рассчитано авторами на основании: IndexMundi [Электронный ресурс]. – URL: https://www.indexmundi.com/ (дата обращения 25.09.2018).

[45] 29 августа 2018 г. Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в ходе обращения к гражданам предложил снизить предусмотренный законопроектом возраст выхода на пенсию женщин с 63 до 60 лет.

Вместе с тем, даже если исходить из оптимистических прогнозов изменения продолжительности жизни, предлагаемый законопроект приведет к снижению жизни на пенсии у мужчин на 1,4 года, у женщин – на 5,2 года.

Возникает и ряд новых угроз. Так, ежегодно на рынке труда будет появляться 1,5 млн человек, которые, не имея возможности выйти на пенсию, оставшись без работы, будут соглашаться на любые условия. Следовательно, возникает риск снижения общего уровня заработной платы и, соответственно, отчислений в бюджет и во внебюджетные фонды. Доходная база Пенсионного фонда уменьшится и вместе с ней упадет уровень жизни лиц старшего возраста.

Еще одним риском можно назвать рост числа инвалидов и расходов на выплаты им пенсий, поскольку физические и физиологические характеристики многих лиц третьего возраста не позволят им справляться с работой. И люди предпенсионного возраста станут гораздо охотнее оформлять пенсии: это источник дополнительного дохода и возможность все же завершить трудовую деятельность.

Существует и риск снижения рождаемости: если раньше родители могли рассчитывать на бабушек и дедушек, то теперь те будут вынуждены работать. В некоторых семьях матери станут позже выходить на работу, соответственно, объем задействованной рабочей силы снизится (Обухова и др., 2018)[46].

При этом может возрасти стоимость и ухудшиться качество выпускаемой продукции: люди старшего возраста со слабым здоровьем будут работать медленнее и допускать больше брака. В результате упадет покупательная способность населения и конкурентоспособность российской экономики на внешнем рынке.

В качестве альтернативного варианта воспроизводства трудового потенциала за счет лиц третьего возраста можно рассматривать мягкий сценарий – повышение мотивации для добровольного продолжения трудовой деятельности при достижении пенсионного возраста.

[46] Отметим, что национальный проект «Демография» предусматривает создание условий для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, за счет стопроцентной обеспеченности к 2021 году дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет. Вместе с тем существует объективный риск недостижения данного показателя, особенно в отдаленных сельских территориях.

В настоящее время данный сценарий также реализуется рядом стран, причем иногда параллельно жесткому, принудительному увеличению возраста выхода на пенсию. В частности, в США существующие пенсионные планы при более позднем выходе на пенсию предполагают дополнительные выплаты (Мануйлова, Бутрин, 2018). В Швеции была изменена система расчета пенсионных выплат. Ранее они базировались на заработной плате за 15 наиболее высокооплачиваемых лет работы, однако после 50 лет наблюдается выравнивание заработных плат, и это не способствовало продолжению трудовой деятельности. Новая схема расчета пенсии, основанная на взносах, должна привести к увеличению среднего возраста выхода на пенсию на 2,3 года, с 62,4 до 64,7 года (Laun, Wallenius, 2015).

При этом используемые стимулы могут и не иметь отношения к будущей или уже выплачиваемой пенсии. Так, например, в качестве стимулов можно рассматривать социальный пакет, предоставляемый компанией-работодателем, федеральные и региональные льготы и т. д.

К мягкому сценарию можно отнести и предложение о замене пенсионного возраста стажем (Деготькова, 2018), однако, с точки зрения авторов, поскольку пенсия зависит не только от стажа, но и от уровня заработной платы и многих других факторов, данное предложение выглядит несостоятельным.

В отличие от жесткого, мягкий сценарий учитывает различие интересов лиц пожилого возраста. Они смогут раньше переключиться на воспитание внуков, помощь детям по хозяйству, хобби и прочее. При слабом здоровье пожилые сотрудники будут иметь возможность закончить трудовую деятельность, тем самым избежать болезней и инвалидности, увеличить собственную жизнь. Добровольное продолжение труда предусматривает большую конкуренцию на рынке и, соответственно, меньший риск падения средней заработной платы.

Вместе с тем и мягкий сценарий не свободен от недостатков. Положительные эффекты от законодательного повышения пенсионного возраста рассчитать очень сложно, но еще труднее прогнозировать последствия мягкой мотивации граждан. При этом эффект от мягкого сценария будет минимален, если не устранить существующую дискриминацию в заработной плате. В этом отношении можно констатировать, что по данным Федеральной

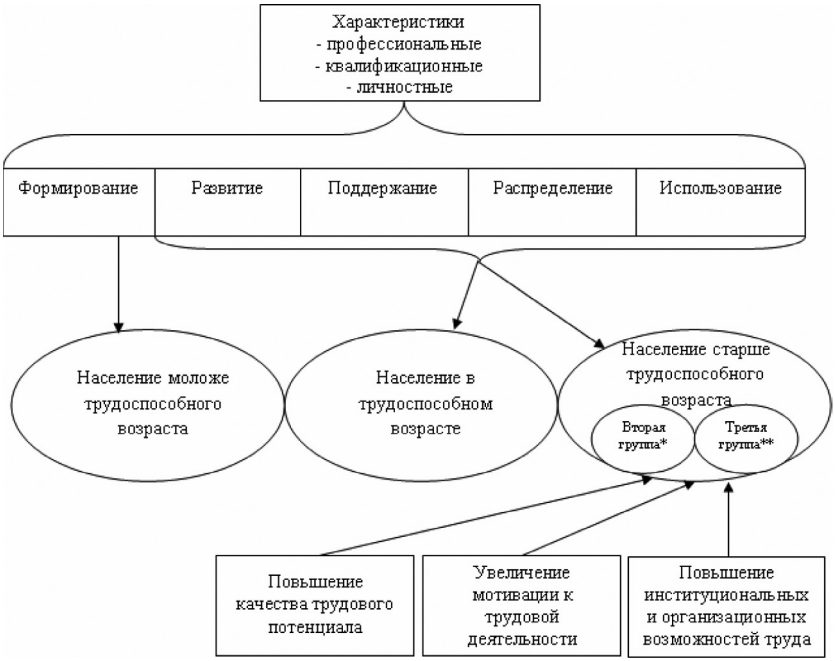
службы государственной статистики, максимальная заработная плата у населения от 30 до 34 лет. Лица старше 60 лет в среднем получают на 30 % меньше (Обухова и др., 2018).

Впрочем, следует помнить, что исключительно повышение пенсионного возраста и мотивация лиц старшего возраста продолжать трудовую деятельность не могут рассматриваться как эффективная мера воспроизводства трудового потенциала. Главным образом, это обусловлено необходимостью обеспечения новых рабочих мест, причем данные места должны соответствовать здоровью лиц предпенсионного возраста, их физическим возможностям и компетенциям.

При этом, на наш взгляд, вовлечение лиц третьего возраста в трудовую деятельность должно сопровождаться дальнейшими мероприятиями по повышению эффективности функционирования самого Пенсионного фонда. В данном случае, во-первых, речь идет о совершенствовании политики по размещению активов – поиск более доходных вариантов, которые соответствуют приемлемому уровню риска. Во-вторых, необходимо продолжать мероприятия по легализации заработной платы и снижению неформальной трудовой занятости граждан. По оценкам в 2017 году в Российской Федерации в неформальном секторе занято около 14,3 млн человек, то есть почти 20 % трудовых ресурсов (Рабочая сила, занятость и безработица, 2018).

Подводя итоги сказанному, мы приходим к выводу о том, что в рамках существующих демографических тенденций для воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации требуется сочетание жесткого и мягкого сценариев, при этом законодательное повышение пенсионного возраста должно происходить плавно и основываться на росте продолжительности жизни. Исследования (Prettner, Canning, 2012; Bloom et al., 2007) показывают, что при росте продолжительности жизни люди склонны и добровольно увеличивать продолжительность своей трудовой деятельности, однако, как отмечалось выше, в России, по сравнению с развитыми странами, достаточно низкая ожидаемая продолжительность жизни, и ее рост не столь значителен, как во многих развивающихся странах. При этом важно не только мотивировать лиц третьего возраста осуществлять трудовую деятельность, но и обеспечить повышение качества их потенциала и соответствующие условия труда.

Вышеизложенное нашло отображение в модели воспроизводства трудового потенциала региона, составленной авторами (см. рисунок 26).



* формирование общего знания

** формирование институционального доверия, эндогенная институционализация роли

Номера выделенных групп населения старше трудоспособного возраста соответствуют группам в авторской типологии поведения лиц старшего возраста (см. пункт 3.3).

Рисунок 26 – Модель воспроизводства трудового потенциала региона

Источник: составлено авторами.

В процессе воспроизводства трудового потенциала региона должны быть задействованы все возрастные группы: лица моложе трудоспособного возраста, в трудоспособном возрасте и старше его. Трудовой потенциал населения моложе трудоспособного возраста (психофизические, квалификационные и личностные

характеристики) только формируется: идет обучение, закладывается база и привычки здорового образа жизни. В следующих возрастных группах сформированные характеристики развиваются и поддерживаются. Трудовой потенциал лиц в трудоспособном возрасте и старше его должен распределяться на рынке труда и эффективно использоваться. При этом степень развития и поддержки качества трудового потенциала населения трудоспособного возраста (наличие непрерывного образования, профилактика заболеваний, демографическая политика и т. д.) обусловливает качество потенциала старшей возрастной группы.

Для двух из основных стратегий поведения лиц третьего возраста, выделенных в ходе проведенного исследования, требуются особые меры. В данной случае речь идет о второй группе в типологии, населении в поиске работы в силу наличия финансовой мотивации, и третьей группе, населении, желающем работать из-за финансовой мотивации, но отчаявшемся трудоустроиться (см. пункт 3.3). Привлечение к трудовой деятельности именно этих лиц выглядит наиболее вероятно.

Было показано, что представители второй группы не стремятся овладеть новыми технологиями и могут обладать завышенными зарплатными ожиданиями (не понимают спрос на рынке труда). В связи с этим в отношении данной группы предполагается использовать те инструменты, которые позволят им сформировать истинное представление о рынке труда (информирование о вакансиях и требованиях, заработной плате и т. д.). В данном случае речь идет о формировании общего знания в понимании Роберта Аумана: в ситуации, когда между сторонами существуют субъективные разногласия, наличие общего знания позволяет достичь коррелированного равновесия (Aumann, 1976, 1974).

Представители третьей группы хотят осуществлять трудовую деятельность, но прекратили поиск возможностей трудоустроиться. Они не обращаются в службы занятости, так как считают данный институт неэффективным, а работодателей – склонных к эйджизму. Для того чтобы представители этой группы возобновили поиск работы, необходимо обеспечить их доверие к центрам занятости, работодателям, государству в целом. Данный вид доверия, для разделения с межличностным и обобщенным, к абстрактному

партнеру, получил название институционального (Олейник, 2003). При этом должна происходить эндогенная (реальная) институционализация ролей населения старшего возраста. В отличие от экзогенной, задающейся извне (например, повышением пенсионного возраста), эндогенная предполагает самоопределение населения, что в конечном счете сказывается на эффективности выполнения роли[47]. Лицо третьего возраста решает, что хочет продолжить трудовую деятельность и в ходе институционализации должно достичь соответствия ролевым требованиям. В первую очередь это касается квалификационных требований: знания специализированных технологий, готовности к постоянному обучению и т. д.

На рисунке 26 основные мероприятия, предлагаемые авторами для обеспечения воспроизводства трудового потенциала населения региона – отмечены лишь те, которые напрямую относятся к изучаемой возрастной группе, лицам третьего возраста. Данные мероприятия будут рассмотрены в следующем разделе.

4.2. Мероприятия по вовлечению лиц старшего возраста в трудовую деятельность

Проведенное исследование показало, что для устойчивого и безопасного развития экономики региона, а также для повышения качества жизни лиц третьего возраста необходимо их вовлечение в трудовую деятельность. Тем не менее было бы ошибкой пренебрегать препятствующими этому характеристиками трудового потенциала указанной группы населения и существующими институциональными условиями, практиками и стереотипами.

Нивелирование выявленных ограничений и повышение участия лиц старшего возраста в трудовой деятельности региона возможно за счет трех групп мероприятий:

1. Повышение качества трудового потенциала лиц третьего возраста.

2. Увеличение мотивации старшего населения к трудовой деятельности.

[47] Определение эндогенной и экзогенной институционализации дано в работе (Архиереев, Зинченко, 2006).

3. Повышение институциональных и организационных возможностей лиц третьего возраста для осуществления трудовой деятельности.

Рассмотрим данные группы мероприятий более подробно.

1. *Повышение качества трудового потенциала лиц третьего возраста.*

1.1. Формирование и расширение компетенций лиц старшего возраста в работе со специализированными технологиями.

В частности, это предполагает открытие курсов при центрах занятости, которые уже созданы и функционируют во всех муниципальных образованиях. На базе данных центров оказываются услуги по профессиональному обучению, в том числе и для пенсионеров, по широкому спектру профессий и специальностей. Так, в 2017 году к профессиональному обучению через органы службы занятости приступил 1 801 человек, из них 38 незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Обучение пенсионеров проходило по следующим программам: машинист котельной установки – шесть человек, бухгалтер – пять человек, повар, кондитер – четыре человека, охранник – четыре человека, специалист по кадрам – три человека, продавец – два человека, а также машинист экскаватора, основы экологической безопасности, начни свой бизнес, акушерка и другие – по одному человеку. Завершили обучение 33 человека[48].

[48] Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, психологической поддержки и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда и профессиональной ориентации граждан в 2017 году [Электронный ресурс]. – URL: http://mintrud.karelia.ru/content/ %D0 %B0 %D0 %BD %D0 %B0 %D0 %BB %D0 %B8 %D1 %82 %D0 %B8 %D1 %87 %D0 %B5 %D1 %81 %D0 %BA %D0 %B8 %D0 %B5 %20 %D0 %B4 %D0 %B0 %D0 %BD %D0 %BD %D1 %8B %D0 %B5 %20 %D0 %BE %20 %D0 %BF %D1 %80 %D0 %BE %D1 %84 %D0 %BE %D0 %B1 %D1 %83 %D1 %87 %D0 %B5 %D0 %BD %D0 %B8 %D0 %B8 %20 %D0 %B8 %20 %D0 %BF %D1 %80 %D0 %BE %D1 %84 %D0 %BE %D1 %80 %D0 %B8 %D0 %B5 %D0 %BD %D1 %82 %D0 %B0 %D1 %86 %D0 %B8 %D0 %B8 (дата обращения 25.09.2018).

Данные за 2017 год показывают, что профессиональное обучение лиц третьего возраста не является приоритетным направлением органов службы занятости: их доля среди общего числа обучающихся составила 2,1 %, по плану – 2,2. С учетом имеющихся демографических тенденций, а именно роста доли населения старше трудоспособного возраста, выглядит целесообразным вовлечение в программы службы занятости большего числа лиц старшего возраста. При этом необходимо уделять внимание не переподготовке, а формированию дополнительных компетенций.

Кроме того, возможно проведение образовательных семинаров в профсоюзных и общественных организациях, центрах досуга лиц третьего возраста. Дополнительное обучение должно предоставляться и организациями-работодателями: как на рабочем месте, так и путем направления на курсы повышения квалификации.

Исследования показали, что предварительные занятия с возрастными сотрудниками позволяют им овладевать новым опытом и знаниями не хуже более молодых сотрудников (Beier, 2008).

Целевое расходование средств при организации образовательных программ будет следствием низкой мобильности лиц старшего возраста.

1.2. Обеспечение высокого уровня здоровья населения старшего возраста.

Во-первых, необходимо своевременное предупреждение заболеваний, повышение доли занимающихся профилактикой и ведущих здоровый образ жизни среди людей пенсионного и предпенсионного возраста. В поликлиниках и на рабочих местах лицам третьего возраста стоит предлагать бесплатную вакцинацию по более широкому кругу заболеваний. На постоянной основе и во всех районах республики должны работать группы здоровья. Дополнительно компаниям-работодателям целесообразно распространять среди своих работников абонементы в спортивные залы, бассейны, проводить зарядки и корпоративные соревнования. Можно предлагать скидки на лечение в профилакториях и санаториях. На площадках общественных организаций и в досуговых центрах стоит проводить кулинарные мастер-классы, ориентированные на полезную и вкусную еду.

Во-вторых, необходимо оперативное выявление заболеваний, что, в частности, требует установления порядка обязательной диспансеризации всего населения старшего возраста и облегченного порядка для прохождения внеурочной диспансеризации. На уровне предприятий целесообразно предоставлять работникам в дополнение к обязательному медицинскому страхованию и добровольное, которое позволит получать персональные медицинские консультации. Кроме того, возрастным работникам могут со скидкой предоставляться витаминные препараты и выписанные лекарства (Русанова, 2013).

В-третьих, требуется эффективное лечение заболеваний – решение комплексных проблем, стоящих перед здравоохранением, таких как:

- увеличение числа и квалификации специалистов (персонала), их геронтологическое перепрофилирование (учет в работе особенностей лиц старшего возраста), наличие специализированных врачей-гериатров; стимулирование специалистов к работе в отдаленных муниципальных районах может быть обеспечено за счет специализированных ипотечных программ, а также других мер стимулирования;
- обеспечение в районах работы специалистов всех требуемых квалификаций для предоставления всех медицинских услуг, на которые есть спрос; особое внимание стоит уделять заболеваниям, занимающим наибольшую долю в структуре причин смертности населения региона, а именно болезням системы кровообращения и новообразованиям, в том числе злокачественным
- повышение качества организации работы поликлиник, амбулаторных учреждений и скорой медицинской помощи; в отдаленных поселках должны быть обеспечены возможность бесплатной транспортировки жителей в поликлиники и амбулаторные учреждения, а также своевременный приезд скорой медицинской помощи;
- наличие многофункционального и высококачественного медицинского оборудования;
- развитие медицинской реабилитации населения;
- совершенствование механизмов госзакупки медикаментов для предоставления их на бесплатной основе для жителей в рамках общих требований к госзакупкам и т. д.

Желательно создать такую систему стимулирования медицинских работников, которая бы устранила равнодушное отношение к пациентам и работу «на отчет».

Эффективному лечению будет способствовать и уже упомянутое добровольное медицинское страхование: лица третьего возраста смогут посетить необходимого им специалиста без очереди и получения направления от терапевта, что сэкономит их время (лечение начнется быстрее).

Обоснованность данных форм поддержки подтверждена анализом издержек и выгод, который показал финансовую эффективность расходов на поддержание здоровья работников в сравнении с наймом и профессиональной подготовкой новых сотрудников (SHRM workplace forecast, 2013).

2. *Увеличение мотивации старшего населения к трудовой деятельности.*

Для этого необходимы трансформация и введение новых институтов стимулирования на уровне как государства, так и отдельных предприятий.

В частности, на федеральном уровне требуется повышение социального статуса ветеранов и предоставление им лучшей материальной поддержки.

Индексацию пенсий необходимо осуществлять как работающим, так и неработающим пенсионерам. В 2016 году страховая часть пенсии была проиндексирована только у неработающих пенсионеров, и число работающих заметно снизилось: в 2017 году, по сравнению с 2016-м, занятость населения старше трудоспособного возраста в целом по Российской Федерации уменьшилась на 9,7 процентных пункта, по северным регионам – на 8,3, по Республике Карелия – на 10,3. Сопоставляя заработную плату и пенсионные обеспечение без индексации с индексированной пенсией, пенсионеры выбирали последнее. Одной из причин этого стала занятость населения старше трудоспособного возраста преимущественно на низкооплачиваемых работах.

На региональном уровне для формирования адекватных представлений о рынке труда требуется распространение информации об имеющихся вакансиях и требованиях к ним, заработной плате в регионе.

При этом важно дополнять показатели средней заработной платы модой и медианой. В силу высокой дифференциации оплаты труда руководителей и исполнителей средние показатели могут способствовать формированию завышенных зарплатных ожиданий. В связи с этим некоторые лица третьего возраста не будут соглашаться на более низкие заработные платы, однако не смогут найти и работу с оплатой, соответствующей среднему по региону. Расчет моды и медианы как статистических показателей, характеризующих выборку, знаком не всему населению. Соответственно, вместо данных терминов лучше использовать их описание: «наиболее типичная заработная плата составляет…», «половина занятых получает заработную плату больше…»

При этом для распространения сведений о рынке труда важно задействовать средства массовой информации, популярные у возрастного населения. Данные должны не только содержаться на порталах официальных органов, но и приводиться в печати, транслироваться в телевизионных новостях и т. д.

На уровне предприятий стоит поощрять вовлеченность в работу и повышать осознание возрастными сотрудниками своей полезности для коллектива. Увлеченность работой и самооценка являются взаимосвязанными характеристиками и в конечном счете влияют не только на решение работников продолжить трудовую деятельность, но и на их производительность (Бурлака, 2011).

Осознание полезности может быть достигнуто за счет как материального и нематериального поощрения (премии, грамоты и т. д.), так и предоставления возможности профессионального и карьерного роста. В данном случае речь идет не только о вертикальном движении вверх, но и о горизонтальных перемещениях внутри компании. Отметим, что многие организации работают над созданием условий для карьерного роста молодых работников, тогда как профессиональный рост возрастных остается за границами кадровой политики. Необходимо включать возрастных сотрудников в разнообразные проектные группы, наделяя их ведущими ролями на основе их опыта и компетенций.

Также в организациях, имеющих в своем штате пенсионеров, требуется институциональное закрепление неформальных практик передачи профессионального опыта, знаний, умений и навыков от более

старших коллег более молодым. Это сделает передачу профессионального опыта массовым явлением, вовлечет в нее всех сотрудников компании. Мировой практикой уже определены наиболее перспективные схемы: установление персонального наставника, тренера, коучера, регулярные группы повышения квалификации, экспертиза работ и т. д. Использование данных практик увеличит эффективность обучения. При этом переход на роль наставника, передающего опыт молодым коллегам, также повысит самооценку старших работников и осознание ими своей значимости. Следовательно, эта мера дополнительно будет иметь мотивационную функцию.

Кроме того, для лиц третьего возраста необходимо предоставить более легкий порядок выхода в неоплачиваемый отпуск или получения отгула, поскольку зачастую мотивация к работе ограничивается и необходимостью ухода за родственниками. В случае, когда возрастной работник должен оказывать помощь заболевшим родным и близким (например, супругу), данному работнику стоит предлагать возможность выполнять часть задач удаленно, вводить гибкий график работы.

3. *Повышение институциональных и организационных возможностей лиц третьего возраста для осуществления трудовой деятельности.*

3.1. Для более комфортного и, следовательно, желанного труда, а также для предотвращения производственных травм и профессиональных заболеваний требуется изменить рабочее пространство лиц старшего возраста. Преимущественно это касается неквалифицированных и малоквалифицированных работ, связанных с применением физической силы. Трансформация рабочего пространства может быть реализована путем оптимизации физических операций (количества движений, требуемой силы), использования устройств, компенсирующих недостаток персональных возможностей зрения и слуха, а также информационных технологий, увеличивающих скорость принятия решений и т. п. Дополнительно, видоизменение рабочего пространства может позитивно сказаться на производительности труда.

Специальное оборудование для пожилых сотрудников используют около 28 % немецких фирм, где данная категория сотруд-

ников задействована, и эта мера поддержания продуктивности возрастного персонала признана одной из самых эффективных (Göbel, Zwick, 2013).

В качестве отечественного примера трансформации рабочего пространства для сохранения продуктивности лиц третьего возраста можно привести улучшение условий труда в Музее народных промыслов и ремесел Приморья (город Архангельск). Сотрудники отдела организационно-методической работы данного музея относятся к возрастной категории от 50 до 60 лет. В связи с этим для облегчения перемещения сотрудников работодатель решил перенести помещение отдела со второго этажа на первый. Также было усилено освещение рабочих мест, заменена некоторая офисная мебель (например, приобретены новые, более комфортные стулья). Кроме того, переоборудовали и комнату отдыха.

3.2. Для повышения доверия лиц старшего возраста к службам занятости можно рассмотреть выделение их трудоустройства в качестве отдельного институционального направления и информирование об этом пенсионеров. В городе Петрозаводск наравне с Центром занятости населения функционирует Центр содействия занятости молодежи, однако специализированного институционального органа по трудоустройству лиц третьего возраста пока не предусмотрено. Совместно с увеличением количества обращающихся пенсионеров данная мера может повысить и эффективность деятельности за счет ориентации банка вакансий и методик работы под особенности старшего поколения.

При этом стоит отметить, что в настоящее время службы занятости находятся в городах и районных центрах, куда пожилым безработным людям из сельской местности сложно добраться из-за физических ограничений и высоких издержек на транспорт. Данный фактор, в дополнение к низкому уровню доверия, также служит причиной отказа от попыток трудоустройства. В связи с этим выглядит целесообразным организовывать периодический выезд специалистов служб занятости в отдаленные населенные пункты. Это повысит доступность услуг по трудоустройству и информированность о них граждан.

3.3. Для стимулирования работодателей к найму сотрудников старше трудоспособного возраста на федеральном уровне в отно-

шении данной категории граждан необходимо установление пониженных ставок по взносам на пенсионное страхование. В 2018 году ставка взносов на пенсионное страхование составляет 22 %.

3.4. В рамках мер поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства и инвестиционной деятельности, предоставляемых на конкурсной основе, при размещении государственных заказов стоит учитывать трудовую политику, применяемую в организации. Целесообразно отдавать предпочтение тем организациям, которые планируют увеличение штата сотрудников, особенно старше пенсионного возраста. При этом для недопущения общего снижения конкурентоспособности экономики, показатели эффективности данных организаций должны быть не ниже, чем у их конкурентов.

3.5. Для защиты работников от возрастной дискриминации необходимо формирование уважительного отношения к людям старшего возраста. Оценка полезности сотрудников для компаний должна основываться исключительно на результатах профессиональной деятельности (Доброхлеб, 2012а). Руководители предприятий могут представить преимущества работы разновозрастного коллектива, развеять ложные стереотипы и мифы об особенностях старшего поколения и организовать различные форматы взаимодействия работников разных возрастных групп.

Кроме того, одним из направлений по устранению возрастной дискриминации является активизация работы Совета ветеранов Союза организаций профсоюзов в Республике Карелия. Должны не только создаваться согласительные комиссии для рассмотрения возникающих конфликтов, но и вестись общая просветительская деятельность. Подобные конфликты и форма ответственности администрации, в случае совершения ею неправомерных действий, стоит широко освещать на порталах органов государственной и муниципальной власти и во всех средствах массовой информации.

В соответствии с изменениями, вступившими в силу 14 июля 2013 г., в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», работодателям в объявлениях о вакансиях запрещено устанавливать требования к возрасту кандидатов. Вместе с тем большинство порталов для размещения резюме до сих пор требуют от соискателей работы

указание даты рождения и(или) возраста. У работодателя появляется возможность использовать возрастной фильтр и даже не знакомиться с документами лиц старшего возраста. Выглядит целесообразным отменить обязательное условие об указании возраста при регистрации на подобных порталах и подачи резюме на определенную вакансию.

При этом, с точки зрения авторов, нет необходимости устанавливать уголовную ответственность за увольнение лиц старшего возраста. Именно уголовную ответственность за увольнение сотрудников предпенсионного возраста в качестве меры обеспечения занятости пенсионеров предложило ввести Министерство труда и социальной защиты после инициации законопроекта о повышении пенсионного возраста[49]. Вместе с тем введение уголовной ответственности может стать и дополнительным фактором, усложняющим трудоустройство пенсионеров: у работодателей будет еще меньше желания брать на работу пенсионеров, и они станут предъявлять более жесткие требования к соискателям.

3.6. Наравне с нивелированием возрастной дискриминации, с учетом сложности данного процесса, как и нивелирования любого другого типа дискриминации, необходимо увеличение самозанятости населения третьего возраста. Рассмотренный ранее опыт других стран, в частности, Великобритании (Bell, Rutherford, 2013), показывает, что предпринимательство может быть перспективным направлением трудоустройства населения старшего возраста.

В Республике Карелия поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства осуществятся в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»;

Закон Республики Карелия от 3 июля 2008 г. № 1215-ЗРК «О некоторых вопросах развития малого и среднего предпринимательства в Республике Карелия»;

Постановление Правительства Республики Карелия от 28 апреля 2012 г. № 143-П «Об утверждении Положения о порядке, условиях

[49] *Вредина Н.* В офисе до пенсии. Сработает ли наказание за увольнение пожилых? [Электронный ресурс]. – URL: http://www.aif.ru/money/business/v_ofise_do_pensii_srabotaet_li_nakazanie_za_uvolnenie_pozhilyh (дата обращения 25.09.2018).

предоставления и размере единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»;

Постановление Правительства Республики Карелия от 3 марта 2014 г. № 49-П «Об утверждении государственной программы Республики Карелия «Экономическое развитие и инновационная экономика Республики Карелия».

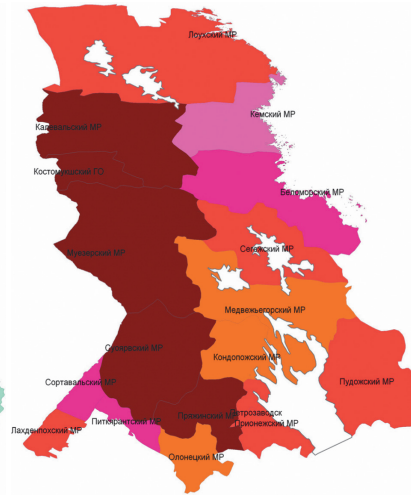
Все существующую виды поддержки предпринимательской деятельности можно условно разделить на две группы: прямая и косвенная финансовая помощь на развитие предпринимательского дела.

К первой группе относится единовременная финансовая помощь в размере двенадцатикратной максимальной величины пособия по безработице, предоставляемая в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 28 апреля 2012 г. № 143-П и предназначенная на организацию и осуществление предпринимательской деятельности. Кроме того, единовременная финансовая помощь в размере, не превышающем одной тысячи руб., выделяется на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации, на оплату государственной пошлины, нотариальных действий и услуг технического характера, приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов.

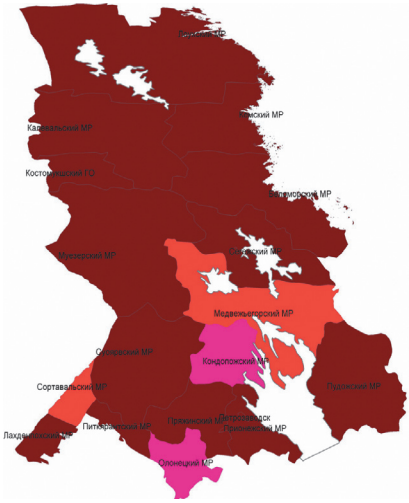
На рисунке 27 на основе данных Министерства экономического развития Республики Карелия представлена динамика количества субъектов малого бизнеса, получивших финансовую помощь. Исходя из муниципального разреза рассматриваемых данных видно, что большинство поддержанных предпринимателей представляют районы, расположенные неподалеку от Петрозаводска, однако большие объемы финансовых средств требуется направлять в периферийные районы, особенно в депрессивные, так как именно там трудоустройство всех групп граждан крайне затруднено.

А) за 2010 год

Б) за 2013 год



В) за 2016 год



Количество субъектов малого предпринимательства, получивших единовременную финансовую помощь на организацию собственного дела:

- [0-5]
- [6-10]
- [11-15]
- [16-20]
- [21-30]
- [40-50]
- [51-61]
- [81-90]
- [100-110]
- [170-180]

Рисунок 27 – Количество субъектов малого предпринимательства, получивших единовременную финансовую помощь на организацию собственного дела

Источник: данные Министерства экономического развития Республики Карелия.

При этом люди пенсионного возраста не могут рассчитывать на получение помощи безработным для открытия собственного бизнеса, так как безработными не являются.

Ко второй группе можно отнести перечень мероприятий, осуществляемых в рамках федеральной программы «Ты – предприниматель»: обучение участников предпринимательству и предоставление им возможности получить на конкурсной основе прямую финансовую поддержку в случае успешного прохождения занятий и защиты бизнес-проекта. Следует отметить, что данная программа направлена на определенную и очень узкую возрастную группу – молодых людей от 15 до 30 лет. Более широкий круг предпринимателей может рассчитывать на покрытие части расходов на обучение персонала в рамках программы «Предоставление субсидий на частичное возмещение затрат субъектам малого и среднего предпринимательства, обеспечивающим софинансирование расходов на обучение своих специалистов в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации».

Помимо обучения, формой косвенной поддержки малого бизнеса в Республике Карелия является предоставление поручительств (гарантий) по кредитам в банках, заключивших с Фондом по содействию кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства Республики Карелия соглашения о сотрудничестве. Субсидируется часть затрат на аренду площадей бизнес-инкубатора Республики Карелия, покупку оборудования для производства товаров народных художественных промыслов. Организуется участие субъектов малого и среднего предпринимательства в выставочно-ярмарочных мероприятиях, в том числе в Днях малого бизнеса во Всероссийском выставочном центре.

Можно сделать вывод о том, что в Республике Карелия существующие формы стимулирования предпринимательства не учитывают демографических изменений: пенсионеры не могут получить помощь, ориентированную на безработных, они исключены из ряда образовательных программ… Вместе с тем

трудовой потенциал граждан третьего возраста не имеет возможности для реализации в полной мере в условиях существующего рынка труда. В связи с этим необходима ориентация институтов поддержки открытия и ведения малого бизнеса не только на молодежь, но и на лиц старшего возраста: предоставление доступа к кредитным ресурсам, обучающим программам и т. д.

Особенно эффективно предлагать обучение лицам, имеющим нефинансовую мотивацию к трудовой деятельности. Данный вид мотивации часто не сопровождается поиском работы, поэтому сведения о возможностях трудоустройства с помощью самозанятости стоит распространять в первую очередь не в центрах занятости, а через средства массовой информации, места досуга лиц старшего возраста и многофункциональные центры как на печатных носителях, так и в рамках общения с сотрудниками служб занятости. При этом также требуется повышение восприятия значимости самозанятости.

Меньшая склонность к смене местожительства населения третьего возраста, в отличие от молодежи, позволяет надеяться на развитие предпринимательства на местах, а также частично решить вопросы самозанятости населения.

В качестве наиболее перспективных направлений открытия собственного дела можно рассматривать те, которые сопряжены с наименьшим риском. Особо стоит выделить народные промыслы и изготовление сувенирной продукции. Для пенсионеров по данным видам деятельности возможно предоставление упрощенного режима отчетности.

В рамках модели воспроизводства трудового потенциала региона было показано, что двум стратегиям поведения населения старшего возраста нужно уделять особое внимание. У лиц, осуществляющих поиск работы, необходимо формировать общие знания о рынке труда. У лиц, желающих трудоустроиться, но не ищущих работу, требуется сформировать институциональное доверие и обеспечить эндогенную институционализацию их роли (см. пункт 4.1). Покажем, какие из предлагаемых мероприятий направлены на это (см. таблицу 22).

Таблица 22. Мероприятия по вовлечению лиц старшего возраста в трудовую деятельность по направлениям

Мероприятия	Формирование общего знания	Формирование институционального доверия	Эндогенная институционализация роли
1. Повышение качества трудового потенциала 1.1. Формирование и расширение компетенций в работе со специализированными технологиями			Соответствие требованиям рынка труда
1.2. Обеспечение высокого уровня здоровья			Соответствие требованиям рынка труда
2. Увеличение мотивации: на уровне государства (повышение статуса ветерана, индексация пенсий работающим пенсионерам, информирование о рынке труда) и отдельных предприятий (поощрение вовлеченности в работу, институциональное закрепление практик передачи опыта и т. д.)	Получение сведений о рынке труда		
3. Повышение институциональных и организационных возможностей лиц третьего возраста для осуществления трудовой деятельности 3.1. Изменение рабочего пространства			
3.2. В службах занятости выделение трудоустройства лиц третьего возраста в качестве отдельного институционального направления; выезд сотрудников служб в удаленные районы		Формирование доверия к институтам трудоустройства	

Окончание табл. 22

Мероприятия	Формирование общего знания	Формирование институционального доверия	Эндогенная институционализация роли
3.3. Государственная поддержка предприятий, осуществляющих найм работников старшего возраста			
3.4. Установление пониженных ставок по взносам на пенсионное страхование для сотрудников старше трудоспособного возраста			
3.5. Защита от возрастной дискриминации		Формирование доверия к работодателям	
3.6. Поддержка самозанятости	Получение сведений о возможностях самозанятости		

Источник: составлено авторами.

Сведения о рынке труда, в частности о моде и медиане по заработной плате, создадут реалистичные ожидания у населения. Следовательно, привлекательность ряда предложений по занятости увеличится. Это, дополненное информацией о возможностях осуществления трудовой деятельности, в том числе самозанятости, повысит процент тех, кто найдет работу. Вместе с тем, безусловно, трудоустройству будут способствовать и снижение возрастной дискриминации, мотивация работодателей – меры, направленные не только и не столько на данную группу лиц третьего возраста.

Население, желающее работать, но не осуществляющее поиск возможностей трудоустройства, скорее обратится в службу занятости, когда будет доверять ей как институту, а также начнет до-

верять работодателям. Дальнейшее трудоустройство данных лиц упростится, если они станут соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым для искомой должности.

Безусловно, для воспроизводства трудового потенциала региона имеют значения не только два выделенных типа трудового поведения. В связи с этим рассмотрим направленность мер на все основные группы населения старшего возраста (см. таблицу 23).

Таблица 23. Мероприятия по вовлечению лиц старшего возраста в трудовую деятельность по группам лиц старшего возраста

	Первая группа	Вторая группа	Третья группа	Четвертая группа	Пятая группа
1. Повышение качества трудового потенциала 1.1. Формирование и расширение компетенций в работе со специализированными технологиями	Базовая	Базовая	Ключевая	Вспомогательная	Вспомогательная
1.2. Обеспечение высокого уровня здоровья	Базовая	Базовая	Базовая	Базовая	Базовая
2. Увеличение мотивации: на уровне государства (повышение статуса ветерана, индексация пенсий работающим пенсионерам, информирование о рынке труда) и отдельных предприятий (поощрение вовлеченности в работу, институциональное закрепление практик передачи опыта и т. д.)	Базовая	Базовая	Базовая	Базовая	Базовая
3. Повышение институциональных и организационных возможностей лиц третьего возраста для осуществления трудовой деятельности 3.1. Изменение рабочего пространства	Базовая	–	–	–	–

Окончание табл. 23

	Первая группа	Вторая группа	Третья группа	Четвертая группа	Пятая группа
3.2. В службах занятости выделение трудоустройства лиц третьего возраста в качестве отдельного институционального направления; выезд сотрудников служб в удаленные районы	Вспомогательная	Базовая	Ключевая	Вспомогательная	Вспомогательная
3.3. Государственная поддержка предприятий, осуществляющих найм работников старшего возраста	Базовая	Базовая	Базовая	Вспомогательная	Вспомогательная
3.4. Установление пониженных ставок по взносам на пенсионное страхование для сотрудников старше трудоспособного возраста	Базовая	Вспомогательная	Вспомогательная	–	–
3.5. Защита от возрастной дискриминации	Базовая	Базовая	Ключевая	Вспомогательная	Вспомогательная
3.6. Поддержка самозанятости	Базовая	Ключевая	Базовая	Вспомогательная	Вспомогательная

Источник: составлено авторами.

Ключевая группа предполагает первостепенное внимание (наивысший приоритет), базовая – равнозначность перед остальными, вспомогательная – наименьший приоритет.

Так, например, безусловно, стоит формировать и расширять компетенции в работе со специализированными технологиями у всех работающих и ищущих работу, при этом приоритетное внимание должно быть уделено тем, чей уровень в настоящее время наиболее низкий и для кого это является препятствием трудоустройства (группа № 3). Вместе с тем, желательно, чтобы обучение затрагивало и население, в настоящее время не имеющее мотивацию к работе. Исследование показало, что и эти лица могут возоб-

новить трудовую деятельность, а учиться без поддержания соответствующих навыков (непрерывного обучения) гораздо сложнее.

Отметим, что целесообразность ряда предлагаемых мероприятий была подтверждена с помощью проведенных фокус-групп. Так, участники обоих фокус-групп отметили необходимость повышения уровня образования лиц третьего возраста: в городе Медвежьегорске предлагалось организовать дополнительные образовательные программы для населения пожилого возраста, в городе Сортавала – совершенствовать государственные программы переподготовки кадров. В городе Медвежьегорске также говорили о необходимости индексации пенсий для работающих пенсионеров, социальных льготах работодателям при найме лиц третьего возраста (авторы в качестве таких льгот предлагают установление пониженных ставок по взносам на пенсионное страхование). В городе Сортавала отмечали, что требуется улучшение микроклимата на предприятиях. Это, безусловно, является одной из составляющих политики по нивелированию существующей дискриминации.

В то же время такие меры, как увеличение заработной платы и предоставление налоговых льгот работодателям, в чьем штате задействованы лица третьего возраста (предложения, сделанные в рамках фокус-групп в городе Сортавала), представляются достаточно спорными. Данные меры значительно увеличат расходы работодателей и(или) бюджета, уменьшат налоговые поступления и, соответственно, базу для выполнения социальных гарантий, однако их экономический эффект оценить сложно.

При этом в рамках проведенных фокус-групп представители администраций и служб занятости выражали и сомнения по поводу необходимости увеличения доли занятых пенсионеров, поскольку велика безработица среди молодежи. Именно трудоустройство молодежи считается приоритетным вопросом как в Медвежьегорском, так и в Сортавальском районах. Вместес тем ранее рассмотренные исследования (Ляшок, Рощин, 2016; Munnell, Wu, 2012; Social security programs and retirement around the world…, 2010) свидетельствуют об отсутствии конкуренции за рабочие места между молодыми и возрастными сотрудниками.

Кроме того, в рамках той же фокус-группы в городе Сортавала отмечалось, что из района уезжают молодые специалисты, и работа таких социально значимых сфер, как здравоохранение и образование, может обеспечиваться только за счет лиц пенсионного возраста. В ходе интервью это же подтвердили и представители организаций № 2, 3, 5 и 8 (см. таблицу 13).

Занятость населения третьего возраста выделена в качестве ключевого направления в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р, однако в целевых показателях реализации данной стратегии индикаторы в отношении занятости отсутствуют. Это обусловливает переключение внимания Правительства Российской Федерации на другие направления по работе с лицами старше трудоспособного возраста. Выглядит целесообразным внесение изменений в установленный перечень целевых показателей, а также общая актуализация документа, предполагающая отход от «рамочного» характера и включение норм прямого действия, закрепление ответственных.

С точки зрения авторов, приведенные мероприятия позволят вовлечь большую долю лиц старшего возраста в трудовую деятельность и повысят эффективность использования их трудового потенциала. Это создаст условия для развития региональной экономики и позволит населению третьего возраста получать дополнительный доход, сохранить физическое и эмоциональное здоровье.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Демографическое старение является одним из ведущих глобальных вызовов современности. В регионах с различными институциональными и социально-экономическими условиями старение населения протекает неодинаково. И именно особенности регионов определяют механизмы адаптации общества к изменениям его возрастной структуры.

В рамках проведенного исследования было показано, что для северных регионов страны характерны более быстрые темпы старения населения, чем в среднем по Российской Федерации. Главным образом, это обусловлено высокими показателями смертности населения в трудоспособном возрасте – выше среднероссийских, а также превышением миграционной убыли лиц трудоспособного возраста над оттоком населения старше трудоспособного возраста. В полностью северных регионах больше, чем в среднем по стране, и расхождение между темпами роста ожидаемых продолжительности предстоящей жизни старших возрастных групп и продолжительности жизни при рождении.

Демографическая ситуация в Республике Карелия особенно тяжела. В регионе смертность населения в трудоспособном возрасте выше как среднероссийских показателей, так и показателей северных регионов. При этом уровень рождаемости ниже, чем в среднем по стране и по северным регионам в частности. Кроме того, отличительной чертой Республики Карелия стала близость к столичным городам и государственной границе. Это можно назвать причиной самого большого миграционного оттока населения трудоспособного возраста среди всех северных территорий.

И хотя старение население «сверху» последние годы в Республике Карелия происходит только за счет женщин, вышеописанные

факторы привели к тому, что с конца 2004 года в регионе доля лиц старшего возраста превышает средние показатели по стране и является самой высокой среди северных территорий (26,6 % на начало 2017 года). При этом кластерный анализ показал, что по уровню факторов, обусловливающих старение населения, а также доле лиц старшего возраста и темпам ее роста наиболее схожим с Республикой Карелия регионом является Архангельская область.

Нельзя оставить без внимания и наличие значительной дифференциации демографической нагрузки в регионе по муниципальным образованиям: более низкая в городских округах, максимальная в самом северном Лоухском муниципальном районе. В ряде районов, например, в Лахденпохском, относительно невысокая расчетная демографическая нагрузка осложняется крайне низким уровнем занятости. В Муезерском районе высокий процент нетрудоспособного населения и низкая занятость.

В целом же результаты исследования показали, что лишь треть лиц старшего возраста осуществляет трудовую деятельность, преимущественно они заняты в бюджетной сфере (60,3 %). Преобладающий тип занятости был назван «привычным», или «колейным»: пенсионеры работают в тех же организациях, в которых трудились ранее.

Почти половина (47,6 %) лиц старшего возраста не имеет желание трудоустроиться. Не работают, но желают 18,5 %, из них 8,2 % не ищут вариантов трудоустройства. В поиске работы большое число представителей интеллигенции с высоким потенциалом по уровню как здоровью, так и профессионального образования, но имеющих и высокие зарплатные ожидания. Среди лиц, желающих, но отчаявшихся трудоустроиться, преимущественно рабочий класс, чьи показатели здоровья и образования ниже.

Основными факторами, определяющими трудовую стратегию населения старшего возраста, являются возраст и, соответственно, здоровье; наличие членов семьи, которым нужна помощь (уход) или которые, наоборот, могут сами позаботиться о пенсионере; уровень дохода. Для самозанятости важное значение имеют нефинансовые факторы, однако нефинансовая мотивация характерна лишь для 9,3 % населения третьего возраста.

Уровень образования и владения современными технологиями слабо учитывается самим населением, но является значимым для работодателей. Именно незнание современных технологий, низкая скорость и нежелание адаптации к ним называются в качестве основных причин увольнения лиц старшего возраста или отказа в их найме. Эти же характеристики лежат в основе эйджизма.

С возрастом ухудшается уровень здоровья населения. Частично это обусловлено и слабостью системы здравоохранения, и образом жизни самих лиц третьего возраста, однако, опасаясь потерять рабочее место и относясь более ответственно к своим обязанностям, пенсионеры меньше, чем молодые, склонны к выходу на больничные. Соответственно, временное (восстанавливаемое) снижение уровня здоровья в большинстве случаев не становится причиной отказа в их трудоустройстве. Лишь 7 % лиц старшего возраста имеют хронические заболевания, не позволяющие им работать.

Обобщение сделанных выводов и сопоставление их с ранее проведенными исследованиями показало, что в Республике Карелия доля лиц, желающих продолжить трудовую деятельность, несколько выше, чем в других регионах, – 52,5 %. Это может быть обусловлено более низкими доходами населения. Вовлечение в трудовую деятельность 18,5 % лиц, желающих работать, но нетрудоустроенных, позволит частично снизить нагрузку на пенсионную систему, решить ряд социальных проблем в регионе, в том числе улучшить качество жизни и обеспечить самореализацию обозначенной категории граждан.

Вместе с этим, для сохранения текущего уровня производства в ближайшие 20 лет необходимо привлечь к трудовой деятельности еще 20–30 % населения старшего возраста. Это возможно только при реализации комплекса предлагаемых мер, направленных на повышение психофизических и квалификационных характеристик лиц старше трудоспособного возраста, увеличение их мотивации к труду, трансформацию рабочего пространства и т. д. Для составленной авторами типологии в отношении каждой из группы лиц были определены ключевые, базовые и вспомогательные мероприятия по вовлечению в трудовую деятельность. Была показана

важность формирования общего знания для населения в поиске работы, обеспечения институционального доверия и эндогенной институционализации роли для населения, желающего трудоустроиться, но отчаявшегося найти работу. На данном этапе исследования мероприятия носят общий характер и требуют расчетов для подтверждения эффективности.

Таким образом, в рамках проведенного исследования была подтверждена гипотеза о возможности воспроизводства трудового потенциала регионов с помощью привлечения к трудовой деятельности лиц старше трудоспособного возраста. При этом стоит уделять внимание не только количественным показателям вовлеченности в работу, но и качественным. В настоящее время в организациях практически отсутствуют разновозрастные проектные группы, в которых могут одновременно использоваться сильные стороны и молодых, и возрастных сотрудников. В 46,8 % организаций сотрудники добровольно предлагают свою помощь (консультации). В результате использование преимуществ потенциала лиц третьего возраста не имеет институциональной формы и, соответственно, недостаточно эффективно.

Впрочем, следует помнить, что экономическое развитие регионов и обеспечение их безопасности не могут быть достигнуты исключительно за счет включения потенциала лиц третьего возраста в трудовую деятельность. Необходимо снизить трудоемкость производств, увеличить долю продукции с высокой долей добавленной стоимости, совершенствовать используемые на предприятиях бизнес-модели и расширить региональные рынки сбыта.

Дальнейшим развитием данного исследования станет выработка конкретных мероприятий и моделей, ориентированных на это.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

АНКЕТА ЭКОНОМИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ ЛИЦ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт экономики Карельского научного центра РАН

АНКЕТА

экономико-социологического обследования домохозяйств

Номер анкеты	
Место проведения опроса	
Дата опроса	

Внимание! При опросе не заполнять

Демографический тип семьи	
Социальный тип семьи	

Петрозаводск
2017 г.

Уважаемые жители!

Обращаемся к вам с просьбой о содействии в изучении проблем трудоустройства пожилого населения Карелии. Представленные в анкете вопросы предназначены для выяснения мнения населения о возможностях трудовой деятельности людей пенсионного возраста в Карелии. Мы убедительно просим вас помочь в этом важном исследовании. От ваших ответов на вопросы анкеты во многом зависят результаты научных исследований.

Все материалы опроса будут использованы для получения общей оценки возможностей трудоустройства людей пенсионного возраста в вашем городе, поэтому ваш адрес и фамилия при опросе не регистрируются

Заранее благодарим вас за помощь и внимание!

Исследование проводится сотрудниками Института экономики Карельского научного центра Российской академии наук при содействии Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-32-01030 «Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения (на примере Республики Карелия)»

При разработке анкеты использованы материалы опроса «Человеческий потенциал сельских территорий в период социально-экономических трансформаций» ИСЭРТ РАН (г. Вологда)

Раздел 1
ТРУД

1. Сколько Вам лет? _____

2. Вы получаете государственную пенсию по возрасту (пенсионер по старости)?

Да	1
Нет, нет стажа	2
Нет (**ПО АНКЕТЕ НЕ ОПРАШИВАТЬ!**)	3
Другие причины (укажите) _____	4

3. Как Вы оцениваете возможность более раннего выхода на пенсию в соответствие с законом «О Северах»?

Положительно, так как она позволяет раньше выйти на пенсию и не работать	1
Положительно, так как она позволяет продолжать работать в полную силу и получать дополнительный доход в виде пенсии	2
Положительно, так как позволяет снизить трудовую нагрузку и компенсировать снижение зарплаты за счет пенсии	3
Отрицательно, так как ранняя пенсия негативно влияет на дальнейшую карьеру (отношение начальства и коллектива), в том числе на поиски новой работы	4
Другое (укажите) _____	5

4. Назовите, пожалуйста, Ваше ОСНОВНОЕ ЗАНЯТИЕ в настоящее время.

Занимаюсь **предпринимательством, самозанятостью** и т. п.	1
Работающий по найму пенсионер (договор, контракт и др.)	2
Не работаю, но **в поиске** работы	3
Не работаю и не ищу, но **имею большое желание работать**	4
Не хочу работать и не работаю (отдых на пенсии)	5

5. Если Вы НЕ работаете, то ПОЧЕМУ?

(Выберите одну ОСНОВНУЮ причину)

Не готовы психологически	1
Не позволяет физическое здоровье	2
Необходимость ухода за родственниками	3
Нет подходящей работы	4
Нет желания – финансовый достаток	5
Нет желания – другой приоритет: семья, дети, внуки	6
Нет желания – другой приоритет: хобби (дача и т. п.)	7
Другие причины (укажите) _____	8

*На вопрос **с 6-го по 16-й** отвечают те, кто **заинтересован работать** или **работает (на 4-й вопрос ответы 1–4)***

6. Вы трудоустраивались на новую работу после выхода на пенсию?

Да	1
Нет, так как продолжаю работать ***(перейти к вопросу 8)***	2
Нет, так как не искал работу, но заинтересован ***(перейти к вопросу 8)***	3

7. Если Вы трудоустраивались на новую работу после выхода на пенсию, а Вас не взяли, то в чем причины отказа работодателя по Вашему мнению?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов Вашей оценки)

Низкая квалификация	7_1
«Высокие» запросы по условиям труда (продолжительность рабочего дня и т.п)	7_2
«Высокие» запросы по зарплате, должности	7_3
Ухудшение физических возможностей	7_4
Риск внезапного выхода на пенсию – отсутствие перспектив карьерного роста	7_5
Риски заболеваемости пенсионера (простои, выплаты)	7_6
Слабая мотивация пенсионера	7_7
Различия в культуре труда (отношения в коллективе и т. п.)	7_8
Стереотипы менеджмента («молодые эффективнее» и т. п.)	7_9
Другие причины (укажите) _____	7_10

8. Укажите ОСНОВНУЮ причину Вашего возврата на рынок труда (в том числе желания вернуться)

Нехватка средств, низкий доход, нужда	1
Улучшение потребления, повышение доходов (путешествия, платная медицина, дорогие покупки)	2
Финансовая помощь родственникам (детям и т. п.)	3
Реализация своего потенциала (передача опыта, знаний)	4
Потребность в общении с людьми, одиночество	5
Трудоголизм (привычка работать, зависимость от коллектива)	6
Наличие невыплаченных кредитов	7
Другие причины (укажите) _____	8

9. Как долго Вы бы хотели продолжать работать?

Пока позволяет здоровье и силы	1
До тех пор, пока не уволит начальство	2
Пока дети не станут финансово самостоятельными	3
До погашения долгов, кредитов и др. финансовых обязательств	4
Пока нуждаюсь в профессиональной самореализации	5
До исполнения Вам _____лет (возраст указать)	6
Другое (укажите) _____	7

10. Как Вы охарактеризуете кадровую политику на Вашем (бывшем) предприятии

Сохранение опытных, в том числе возрастных сотрудников	1
Омоложение трудового коллектива	2
Формирование смешанной возрастной структуры сотрудников	3
Не заметил (а) каких-либо активных действий руководства в этой сфере	4

11. Считаете ли Вы, что в настоящее время существует недостаток кадров в организациях Вашего населенного пункта, восполнить который могут пенсионеры?

Да	1
Нет ***(перейти к вопросу 13)***	2

12. Если ДА, то, в каких секторах?
(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	12_1
Рыболовство, рыбоводство	12_2
Добыча полезных ископаемых	12_3
Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	12_4
Текстильное и швейное производство	12_5
Обработка древесины и производство изделий из дерева	12_6
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	12_7
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	12_8
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	12_9
Производство машин и оборудования	12_10
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, ЖКХ	12_11
Строительство	12_12
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12_13
Гостиницы и рестораны	12_14
Транспорт и связь	12_15
Финансовая деятельность	12_16
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12_17
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	12_18
Образование и наука	12_19
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12_20
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	12_21
Деятельность домашних хозяйств	12_22

13. Какой характер занятости Вы предпочитаете (предпочли бы)?

Неполная – половину дня (50 % времени, или 4–5 часов/день)	1
Неполная – четверть дня (25 % времени, или 2–3 часа/день)	2
Ненормированная (смены)	3
Полная (8 часов/день; 5 дней/неделя)	4

14. Насколько Вы заинтересованы в оформлении Вашего труда?

Мне все равно	1
Полностью по ТК, постоянная (нормы труда, больничный, «белая» зарплата)	2
Неполностью (официальное оформление, но зарплата в конвертах и т. п.)	3
Срочный договор подряда	4
Готовы работать неофициально	5

15. Какую работу Вы предпочитаете?

По специальности	1
По смежным со специальностью направлениям	2
Офисную, не по специальности	3
На дому	4
Любую	5

16. Укажите размер зарплаты (в рублях), которой Вам достаточно для материального благополучия Вашей семьи в настоящее время?

На дальнейшие вопросы отвечают все респонденты

17. Перечислите, пожалуйста, стаж работы по Вашим профессиям *(название основных профессий – длительность периода работы)***:**

_____

_____

_____

_____

18. Если Вы за период Вашей трудовой деятельности меняли место работы, то укажите в чем причины?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Уволился по собственному желанию (устал, по состоянию здоровья)	18_1
Реорганизация, перевод	18_2
Сокращение (ликвидация, сокращение штата)	18_3
Лучшие условия труда	18_4
Большая зарплата	18_5
Повышение, выше должность	18_6
Более интересная работа	18_7
Уволен работодателем («по статье» ТК – нарушения, дисциплина и т. п.)	18_8
Другое (укажите) _____	18_9

19. Как Вы в процессе работы повышали свой профессиональный уровень?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Приобретение опыта в других подразделениях	19_1
Курсы повышения квалификации	19_2
Дополнительное образование (диплом)	19_3
Конференции, соревнования, профессиональные сборы	19_4
Обмен опытом с коллегами в процессе работы	19_5
Самостоятельное повышение профессионализма	19_6
Никак	19_7
Другое (укажите) _____	19_8

Раздел 2
СОСТАВ СЕМЬИ

Под домохозяйством или семьей в этом исследовании мы понимаем всех людей, живущих вместе на одной жилплощади, ведущих совместное хозяйство и имеющих общие доходы и расходы.

20. Состав семьи

Совместно проживающие члены семьи (домохозяйства)	**№ члена семьи**	**Возраст (число полных лет)**	**Пол (м. – 1, ж. – 2)**
Муж	1		
Жена	2		
Дети	*(в том числе совершеннолетние)*		
	3		
	4		
	5		
	6		
Родители: *(кто?, чьи?)*	7		
	8		
Другие родственники *(укажите, кто)* _____	9		
_____	10		
_____	11		
_____	12		
	13		
Другие члены семьи (домохозяйства) _____	14		
не состоящие в родстве (укажите, кто) _____	15		

21. Укажите № анкетируемого члена семьи, кто отвечает на вопросы анкеты:

(номер из предыдущей таблицы 5)

22. Состояние в браке

Состоите в браке	1
Вдова, вдовец	2
Разведен (а), разошелся (лась)	3
Никогда не состояли в браке	4

Раздел 3
ДОХОДЫ

23. Оцените в рублях размер Вашей ежемесячной пенсии ПО ВОЗРАСТУ

Не получаю пенсию	1
До 6 000	2
6 000 – 8 500	3
8 500 – 11 000	4
11 000 – 13 500	5
13 500 – 16 000	6
16 000 – 18 500	7
18 500 – 21 000	8
21 000 – 25 000	9
25 000 – 29 000	10
29 000 – 33 000	11
33 000 – 40 000	12
40 000 – 50 000	13
Более 50 000	14

24. Укажите, пожалуйста, все позиции, из которых складывается регулярный СОВОКУПНЫЙ ДОХОД Вашей семьи

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Основная зарплата	24_1
Дополнительный заработок (подработка)	24_2
Пособие по безработице	24_3
Пенсия	24_4
Стипендия	24_5
Пособия на детей	24_6
Алименты	24_7
Другие выплаты _____	24_8

25. Если за прошедший год у Вашей семьи были ДРУГИЕ <u>РЕГУЛЯРНЫЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ</u> доходы, отметьте их

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Денежная помощь от родственников, знакомых	25_1
Доход от сдачи в наем жилья	25_2
Доход от сдачи в наем дачи, гаража, транспортных средств	25_3
Проценты по ценным бумагам (акции, облигации и др.)	25_4
Проценты по вкладам	25_5
Другое (укажите, что) _____	25_6

26. Оцените в рублях размер СОВОКУПНОГО месячного денежного дохода Вашей семьи?

До 8 000	1
8 000 – 12 000	2
12 000 – 16 000	3
16 000 – 20 000	4
20 000 – 25 000	5
25 000 – 30 000	6
35 000 – 40 000	7
40 000 – 45 000	8
45 000 – 50 000	9
50 000 – 60 000	10
60 000 – 70 000	11
Более 70 000	12

27. Хватило ли Вашей семье полученных за прошлый месяц доходов (ВСЕХ ВИДОВ) на покрытие Ваших текущих расходов?

Да, хватило	1
Да, хватило с трудом	2
Нет, не хватило	3

28. Если не хватило, то как Ваша семья вышла из этого положения?
(отметьте все подходящие варианты)

Взяли в долг у родственников, знакомых	28_1
Воспользовались банковским кредитом	28_2
Пришлось потратить часть сбережений	28_3
Пришлось сократить текущие расходы на питание	28_4
Пришлось отказаться от услуг общественного транспорта	28_5
Не платили за квартиру	28_6
Оформили документы на субсидии	28_7
Другое (укажите) _____	28_8

Раздел 4
ВАШЕ ЗДОРОВЬЕ

29. Как Вы оцениваете свое здоровье?

Очень хорошее	1
Хорошее	2
Удовлетворительное	3
Плохое	4
Очень плохое	5

30. Удовлетворяет ли Вас состояние вашего здоровья?

Удовлетворяет полностью	1
В целом удовлетворяет	2
Удовлетворяет частично	3
В целом не удовлетворяет	4
Совсем неудовлетворительное	5

31. Существуют ли у Вас СЛЕДУЮЩИЕ ПРОБЛЕМЫ, связанные с состоянием Вашего здоровья, ограничивающие способность к трудовой деятельности? *(Выберите ОДИН вариант ответа)*

У Вас особых проблем **нет**	31_1
Время от времени Вы испытываете **недомогания**	31_2
Вы в последнее время постоянно испытываете чувство **хронической усталости**, потребность отдохнуть	31_3
Вы подвержены **частым** простудным и другим **заболеваниям**, снижающим трудоспособность	31_4
Вы имеете **хронические заболевания, ограничивающие определенную деятельность**, но оказывающие слабое влияние на общую работоспособность	31_5
Вы имеете **хронические заболевания, не позволяющие работать**, требующие режима дня и постоянного приема лекарств	31_6
Вы имеете **хронические заболевания, требующие ухода** и домашнего режима	31_7

32. Что обычно Вы предпринимаете для поддержания, укрепления, сохранения своего здоровья? *(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)*

Регулярно прохожу **диспансеризацию**, профилактическое обследование (профосмотры)	32_1
Обращаюсь к **врачам-специалистам** при необходимости	32_2
Практикую **самолечение, народные средства**, нетрадиционную медицину	32_3
Регулярно занимаюсь **физкультурой, спортом**, скандинавской ходьбой, активным туризмом	32_4
Отказываюсь от вредных привычек: алкоголь, сигареты и т. п.	32_5
Слежу за балансом и качеством **питания** (вода, витамины, БАДы и т. п.)	32_6
Практикую **санаторно-курортное лечение**	32_7
Отдыхаю на море и занимаюсь культурно-познавательным **туризмом**	32_8
Ничего не предпринимаю, так как **здоров**	32_9
Ничего не предпринимаю, все **бесполезно**	32_10
Другое (укажите)_____	32_11

33. Если у Вас есть хронические заболевания, то к какой группе они относятся?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Инфекционные	33_1
Новообразования	33_2
Болезни эндокринной системы, расстройство питания, нарушение обмена веществ и иммунитета	33_3
Болезни крови и кроветворных органов	33_4
Болезни нервной системы	33_5
Болезни глаза и его придаточного аппарата	33_6
Болезни уха и сосцевидного отростка	33_7
Болезни системы кровообращения (сердечно-сосудистые)	33_8
Болезни органов дыхания (хронические гаймориты, фарингиты, бронхиты)	33_9
Болезни органов пищеварения (гастриты, язвы и т. д.)	33_10
Болезни мочеполовой системы	33_11
Осложнения беременности, родов и послеродового периода	33_12
Болезни кожи и подкожной клетчатки	33_13
Болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани (сколиоз, межпозвонковые грыжи...)	33_14
Врожденные аномалии	33_15
Нет хронических заболеваний	33_16

34. Имеете ли Вы статус ИНВАЛИДА?

I группа инвалидности	1
II группа инвалидности	2
III группа инвалидности	3
Нет инвалидности	4

35. Если Вы <u>работаете</u>, то как часто Вам приходилось оформлять больничный лист ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?

(Если Вы не работаете – прочерки)

Количество случаев	
Количество дней – всего *(приблизительно)*	

36. Удовлетворяет ли Вас СТЕПЕНЬ ДОСТУПНОСТИ медицинского обслуживания в месте Вашего проживания? (наличие, могу позволить)

Удовлетворяет полностью	1
В основном удовлетворяет	2
Удовлетворяет частично	3
В основном не удовлетворяет	4
Совсем не удовлетворяет	5

37. Если Вы как-то не удовлетворены СТЕПЕНЬЮ ДОСТУПНОСТИ медицинского обслуживания, то с чем это связано?
(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Нехватка специалистов (врачей, сестер) нужной специализации **(персонала)**	37_1
Отсутствие квалификации специалистов (врачей, сестер) **(квалификация)**	37_2
Платность медуслуг из перечня ОМС (обязательного медицинского страхования)	37_3
Нехватка **медикаментов** (льготных, в аптеках)	37_4
Транспортная **недоступность** медучреждения (удаленность, отсутствие транспорта)	37_5
Нехватка ваших **средств (денег)** на лекарства и лечение (исследования, процедуры)	37_6
Бюрократические преграды при лечении заболеваний (**очереди** на прием, **квоты** на лечение)	37_7
Информационные преграды при лечении заболеваний (**отсутствие информации** о возможностях и современных (высокотехнологичных) методах лечения)	37_8
Другое (укажите) _____	37_9

38. Удовлетворены ли Вы КАЧЕСТВОМ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ в месте Вашего проживания?
(результаты лечения, диагностические ошибки, качество лечения)

Удовлетворяет полностью	1
В целом удовлетворяет	2
Удовлетворяет частично	3
В целом не удовлетворяет	4
Совсем не удовлетворяет	5

39. Если Вы не удовлетворены КАЧЕСТВОМ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, то с чем это связано?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Низкая квалификация и неопытность специалистов (врачей, сестер)	39_1
Равнодушное отношение, **работа «на отчет»** медработников	39_2
Малофункциональное и **низкокачественное медоборудование**	39_3
Плохая работа **скорой помощи** (длительность ожидания, неэтичность)	39_4
Плохая организация работы **амбулаторных учреждений** (**очереди** в поликлиниках, **отсутствие номерков**, непродолжительность приема, отсутствие льгот)	39_5
Плохая работа **стационаров** (отказ в койко-месте, **недолечивание, отсутствие медикаментов**, плохое санитарное состояние больниц)	39_6
Другое (укажите)_____	39_7

40. Выберите из последней таблицы ГЛАВНУЮ причину неудовлетворенности качеством медобслуживания за последние 3 года *(укажите номер **из предыдущего вопроса 39)***

Раздел 5
ИНТЕРЕСЫ И МОТИВАЦИЯ К ПОЗНАНИЮ

41. Нравилось ли Вам учиться в школе?

Да	1
Скорее да, чем нет	2
Скорее нет, чем да	3
Нет	4
Другое (укажите) _____	5

42. Какое у Вас ОБРАЗОВАНИЕ в настоящее время?

Послевузовское (аспирантура, докторантура)	1
Высшее профессиональное (ВУЗ)	2
Незаконченное высшее (с третьего курса вуза)	3
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	4
Начальное профессиональное (ПТУ)	5
Среднее общее (10–11 классов)	6
Неполное среднее (7–9 классов)	7
Начальное	8

43. Перечислите в <u>соответствии с дипломами (гособразца)</u> имеющиеся у Вас СПЕЦИАЛЬНОСТИ

_____

_____

_____

44. Источники Ваших знаний о мире (источники полезной информации)?

(Выберите не более двух вариантов ответа)

Общение с окружающими	44_1
Телевизионные СМИ	44_2
Периодическая печатная продукция (газеты, журналы)	44_3
Интернет-источники информации	44_4
Профессиональная среда (коллеги, специалисты)	44_5
Научно-популярная, художественная и специализированная литература	44_6
Специальные образовательные программы (доп. образование)	44_7

45. Назовите пожалуйста сферы наиболее важных для Вас увлечений и интересов?

(Укажите не более трех вариантов ответа)

Ничем не интересуюсь	45_1
Поп-культура (кинофильмы, сериалы, поп-музыка)	45_2
Спорт и физическая культура (фитнес)	45_3
Путешествия, охота и рыбалка	45_4
Кулинария	45_5
Рукоделие, шитье, вышивание, текстиль, ткачество	45_6
Дача и огород	45_7
Строительство и ремонт	45_8
Семейные отношения (любовь, детское воспитание)	45_9
Здоровье (медицина, здоровый образ жизни, питание)	45_10
Мораль, религия	45_11
Окружающая среда (природа, география)	45_12
История (мировая, российская)	45_13
Наука и техника	45_14
Культура и искусство (театр, живопись, музыка)	45_15
Международные события (политика, жизнь)	45_16
Общественная жизнь (политика, право, государство)	45_17
Экономика (бизнес, торговля, финансы, предпринимательство)	45_18
Другое (укажите) _____	45_19

46. Как Вы оцениваете широту и глубину ваших знаний в различных областях и сферах (эрудицию)?

Очень низко	1
Низко	2
Средне	3
Высоко (знаток)	4
Очень высоко (эрудит)	5

Люди по-разному относятся к образованию и получению знаний. Некоторые учатся всю жизнь и получают от этого удовольствие, другие воспринимают знания практически

47. С каким из приведенных мнений (утверждений) Вы согласны?
(Отметьте один вариант ответа в каждой строчке)

	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Знания **украшают** жизнь человека, делают его счастливее	5	4	3	2	1
2. Учеба **отнимает** слишком много **времени**	5	4	3	2	1
3. Лучше иметь **хорошее образование**, чем не иметь его	5	4	3	2	1
4. Если есть **способности** к обучению, надо их **использовать** полностью	5	4	3	2	1
5. В жизни **много** более **приятного**, чем сидеть над книгами	5	4	3	2	1
6. Если бы начать жизнь сначала, я бы сделал (а) **все возможное**, чтобы получить **хорошее образование**	5	4	3	2	1
7. Человек, вечно сидящий за книгами, вызывает удивление окружающих, таких называют **книжными червями**	5	4	3	2	1
8. **Узнавать что-нибудь новое**, размышляя над прочитанным – что может быть **приятнее**!	5	4	3	2	1
9.Образованные люди вызывают недоверие окружающих – **«шибко умные»**	5	4	3	2	1
10. Можно и **без особых знаний хорошо устроиться** в жизни, быть полезным людям	5	4	3	2	1

Раздел 6
ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА

48. Согласны ли Вы, что вам свойственны следующие качества?
(Отметьте один вариант ответа в каждой строке)

	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Ответственность (чувство долга, умение держать слово)	5	4	3	2	1
2. Аккуратность, умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	5	4	3	2	1
3. Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	5	4	3	2	1
4. Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	5	4	3	2	1
5. Целеустремленность (умение достигать цели, не отступать перед трудностями)	5	4	3	2	1
6. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	5	4	3	2	1
7. Исполнительность (дисциплинированность)	5	4	3	2	1
8. Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	5	4	3	2	1
9. Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	5	4	3	2	1

49. Вы владеете современными технологиями?

Да, **общими** информационными (ПК, офис, Интернет)	1
Да, **специализированными** информационными (научные, дизайн, проектирование, управление предприятием, отчетность, маркетинг)	2
Да, специализированными **производственными** (автоматизация производства, автоматизация технологических линий, элементы высокотехнологичной инфраструктуры)	3
Нет	4
Другое (укажите) _____	5

50. На своем рабочем месте Вы совершенствовали рабочий процесс?
(за период не более 10 предпенсионных рабочих лет)

Нет	1
Да, **незначительно**	2
Да, мои предложения приняли и **отметили** (премия, награда, льгота)	3
Да, мои предложения приняли, а меня перевели на должность выше (**повысили**)	4

51. Какого карьерного роста Вы добились за время работы?
(Вопрос для всех, включая неработающих пенсионеров)

Исполнитель	1
Руководитель малого коллектива (бригада)	2
Руководитель подразделения (участка, отдела)	3
Руководитель (владелец) малой организации, госструктуры (филиал)	4
Руководитель (владелец) крупной организации, госструктуры	5

52. Как Вы относитесь к современным технологиям на рабочих местах (включая автоматизацию, компьютеризацию вашего рабочего места)?
(Выберите наиболее подходящий для Вас один ответ. Вопрос для всех, включая неработающих пенсионеров.)

Полностью отрицательно (меняют порядок, мешают работать, способствуют увольнениям)	1
Скорее отрицательно (сложность и недоступность в освоении)	2
Нейтрально (необходимость, запрос времени)	3
Скорее положительно (помогают и увеличивают производительность)	4
Полностью приветствую (интересно, увлекаюсь, инициирую внедрение)	5

Раздел 7
ДОСУГ И КУЛЬТУРНЫЕ НАВЫКИ

53. Как Вы проводите свободное время?
(Отметьте один вариант ответа в каждой строке)

	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. Посещаю оперу, балет, драматический театр, художественные выставки, концерты	5	4	3	2	1
2. Читаю художественную и специализированную литературу.	5	4	3	2	1
3. Занимаюсь музыкой (игра на музыкальном инструменте)	5	4	3	2	1
4. Сижу в Интернете (новостная пресса, социальные сети, тематические порталы)	5	4	3	2	1
5. Смотрю телевизор, DVD, слушаю популярную музыку	5	4	3	2	1
6. Общаюсь с друзьями, родственниками	5	4	3	2	1
7. Занимаюсь спортом, физкультурой (в том числе прогулки)	5	4	3	2	1
8. Посещаю общественные мероприятия (развлекательные клубы, кафе, рестораны, объединения по интересам – кружки)	5	4	3	2	1
9. Занимаюсь хобби (увлечение)	5	4	3	2	1
10. Путешествую по России или заграницe	5	4	3	2	1
11. Другое (указать) _____	5	4	3	2	1

54. Используете ли Вы нецензурную, ненормативную лексику при общении с окружающими?

Очень часто	1
Регулярно	2
Иногда	3
Изредка	4
Никогда	5

Все люди отличаются друг от друга.

55. В какой мере свойственны Вам перечисленные ниже человеческие качества?

(Отметьте один вариант ответа В КАЖДОЙ строке)

	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
1. Вежливость, обходительность, хорошие манеры, знание этикета (как вести себя за столом, в гостях, театре, на банкете и т. д.)	4	3	2	1
2. Умение поддержать разговор в любой компании (общительность, коммуникабельность)	4	3	2	1
3. Умение одеваться со вкусом (стиль одежды)	4	3	2	1
4. Умение грамотно излагать мысли на бумаге (грамотность, стиль речи)	4	3	2	1
5. Умение сдерживать себя в критической ситуации, «не терять лицо» (сдержанность)	4	3	2	1
6. Умение хорошо формулировать мысль, красиво говорить	4	3	2	1
7. Умение держаться в обществе, компании	4	3	2	1
8. Умение слушать собеседника, вникать в смысл его высказываний (внимательность)	4	3	2	1
9. Дружелюбие	4	3	2	1
10. Тактичность, умение не задевать самолюбие других людей	4	3	2	1
11. Умение организовать свой день, досуг, отдых (организованность)	4	3	2	1
12. Умение убеждать других в своей правоте (убедительность)	4	3	2	1
13. Обширные и разносторонние знания (эрудированность)	4	3	2	1
14. Умение хорошо выполнять свою работу (трудолюбие)	4	3	2	1
15. Умение всегда хорошо выглядеть (аккуратность, опрятность)	4	3	2	1
16. Умение поддерживать свое здоровье	4	3	2	1
17. Умение идти на компромиссы с другими людьми, уступать	4	3	2	1

Раздел 8
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

56. Какую роль занимало в Вашей практике профессиональное взаимодействие?

(выберите один вариант ответа)

Никакого	1
Только защита трудовых прав (Трудовой кодекс, охрана труда, профсоюз)	2
Неформальное взаимодействие (обмен информацией, консультации, квалификационные соревнования, конференции, форумы)	3
Профессиональные (общественные экспертные) советы (уровни города, района, объединения и т. д.)	4
Добровольная сертификация на соответствие требованиям (стандартам)	5
Профессиональная ассоциация, организация (отраслевая, всероссийская)	6

57. Существовала (существует) ли на Вашем последнем месте работы (предприятии) передача профессиональных знаний, умений и навыков между разными поколениями работников?

Да	1
Нет	2
Затрудняюсь ответить	3

58. Если ДА, то в чем это выражалось?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Формировались малые коллективы, включающие представителей разных поколений, для выполнения определенной задачи (практическое взаимодействие)	58_1
Работники самостоятельно обращаются за советом или добровольно предлагают свою помощь (консультации)	58_2
Стажировка под надзором опытных (возрастных) работников (набор опыта)	58_3
Индивидуальный инструктаж (закрепленный персональный наставник, тренер, «коучинг»)	58_4
Групповой инструктаж (регулярные группы повышения квалификации для молодежи)	58_5
Другое (укажите) _____	58_6

59. Как Вы оцениваете передачу профессиональных знаний, умений и навыков между разными поколениями на Вашем последнем месте работы? (оцените по пятибалльной шкале)

(Отметьте один вариант ответа в каждой строчке)

	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Молодые сотрудники быстрее получают ценный опыт	5	4	3	2	1
2. Возрастные сотрудники являются источником ценных знаний, умений и навыков	5	4	3	2	1
3. Молодые сотрудники всегда могут рассчитывать на помощь опытных сотрудников	5	4	3	2	1
4. Молодые сотрудники также помогают старшим коллегам в случае необходимости (новые технологии и т. п.)	5	4	3	2	1

60. Как Вы в целом оцениваете опыт профессиональных отношений между разными поколениями работников?

(Отметьте один вариант ответа в каждой строчке)

	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Сотрудничество между работниками разных поколений приносит ощутимую пользу для предприятия	5	4	3	2	1
2. Сотрудничество между работниками разных поколений более важно для молодых	5	4	3	2	1
3. Сотрудничество между работниками разных поколений более важно для возрастных сотрудников	5	4	3	2	1
4. Конкуренция между разными поколениями сотрудников усиливает мотивацию и создает условия для профессионального роста всех поколений работников	5	4	3	2	1
5. Конкуренция между разными поколениями сотрудников ухудшает отношения в коллективе	5	4	3	2	1
6. Конкуренция между разными поколениями сотрудников позволяет избавиться от малоэффективных сотрудников и достичь лучших результатов	5	4	3	2	1

Раздел 9
ЭТИКА И ЦЕННОСТИ

61. Приходилось ли Вам испытывать чувство вины, угрызения совести в перечисленных ниже случаях или нет?

(Отметьте один вариант ответа в каждой строке, не пропускайте строки)

	Не могу себя упрекнуть в этом, не было случая	В подобных случаях, если бывают:		
		я сильно переживаю	переживаю, но все быстро проходит	угрызений совести не бывает
1. **Невыполненное обещание**	4	3	2	1
2. Сознательно **предал доверие** сослуживца, друга, партнера, коллеги	4	3	2	1
3. Плохое отношение к детям (своим или чужим), к молодежи.	4	3	2	1
4. Нечаянно (или сознательно) нанесенный **вред государственной собственности**	4	3	2	1
5. Невольный или сознательный **обман** кого-нибудь в чем-нибудь	4	3	2	1
6. **Плохое** по каким-либо причинам **выполнение** своих служебных **обязанностей**	4	3	2	1
7. Невольно (или сознательно) нанесенная **Вами обида** другому, грубость	4	3	2	1
8. Под давлением обстоятельств или по доброй воле совершенная **Вами несправедливость**	4	3	2	1

9. **Отказ** по каким-либо причинам **помочь** кому-нибудь в критической для него ситуации	4	3	2	1
10. Нечаянно (или сознательно) нанесенный Вами **вред личной собственности** других людей, поломка и т. д.	4	3	2	1

Раздел 10
ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ И КОЛЛЕГАМ

62. Как у Вас складывались (складываются) отношения с коллегами в коллективе?

	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. Вы (или Ваши коллеги) приписывали себе чужие результаты	1	2	3	4	5
2. Вы (или Ваши коллеги) срывали рабочий процесс друг другу	1	2	3	4	5
3. Вы (или Ваши коллеги) проявляли нерадивое отношение – срывали сроки, опаздывали	1	2	3	4	5
4. Вы (или Ваши коллеги) публично критиковали друг друга «за лень, недобросовестность»	1	2	3	4	5
5. Вы (или Ваши коллеги) публично критиковали друг друга «за излишнюю инициативу»	1	2	3	4	5
6. Вы (или Ваши коллеги) не проявляли вообще никакого внимания друг другу	1	2	3	4	5
7. Вы (или Ваши коллеги) относились к друг другу исключительно дружественно (что бы ни случилось)	1	2	3	4	5

63. В чем Вы видели (видите) смысл своей работы?

Не видел смысла	1
Средства к существованию	2
Рутина (все работают, и я работаю)	3
Деньги (ни в чем себе не отказывать)	4
Статус в обществе (уважение, контакты)	5
Польза (самореализация, польза обществу)	6
Призвание (смысл жизни)	7

Раздел 11
ЗАНЯТОСТЬ

*Вопросы **раздела** задаются тем, кто **в вопросе 4** отметил:*
«1» – предпринимательство, самозанятость.
«2» – работаете по найму
Вопросы относятся к занятости, которую работающие считают ОСНОВНОЙ

64. На каком предприятии (организации) Вы работаете?

Бюджетная, государственная организация (в т.ч. воинская часть, милиция, органы власти)	1
Акционерные и частные компании (АО, ОАО, ЗАО, ООО)	2
Кооператив (кредитный, производственный, потребительский)	3
Компания с иностранным капиталом	4
Общественная организация, фонд, ассоциация	5
Индивидуальное предпринимательство (семейное хозяйство, ИЧП, фермерское хозяйство, ЛПХ, уличная торговля и др.)	6
Другое (укажите) _____	7

65. В какой отрасли (сфере) работает Ваше предприятие (организация-работодатель)?

Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1
Рыболовство, рыбоводство	2
Добыча полезных ископаемых	3
Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	4
Текстильное и швейное производство	5
Обработка древесины и производство изделий из дерева	6
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	7
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	8
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	9
Производство машин и оборудования	10
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11
Строительство	12
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	13
Гостиницы и рестораны	14
Транспорт и связь	15
Финансовая деятельность	16
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	17
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	18
Образование и наука	19
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	20
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	21
Деятельность домашних хозяйств	22

66. В каком режиме труда Вы работали в ПРОШЛОМ МЕСЯЦЕ?*

В режиме, превышающем полный рабочий день (неделю)	1
В режиме полного рабочего дня (недели)	2
В режиме неполного рабочего дня (недели): по собственному желанию	3
по инициативе администрации	4
В прошлом месяце не работали: по собственному желанию	5
по инициативе администрации	6
Другое (укажите) _____	7

**** для тех, кто был в отпуске, на больничном, указать режим труда в предшествующий месяц***

67. Кем Вы работаете?
(укажите профессию, должность, для рабочих - разряд)

Профессия *(впишите словами)*	
Должность *(впишите словами)*	

68. Какой характер занятости на Вашем основном месте работы?

Регулярный (постоянная работа в течение всего года)	1
Неравномерная нагрузка в течение года, но в пределах нормы годового рабочего времени	2
Сезонный	3
Вахтовый (укажите режим работы) _____	4
Периодический (время от времени)	5
Выполняете разовые, временные работы	6

69. Заключали ли Вы договор при поступлении на работу?

Да, бессрочный трудовой договор с оформлением трудовой книжки	1
Да, срочный трудовой договор (трудовое соглашение) с оформлением трудовой книжки	2
Да, заключал договор без оформления трудовой книжки	3
Нет, не заключал	4
Другое (укажите) _____	5

70. Вы ощущаете связанную с возрастом дискриминацию со стороны работодателя?

Да, постоянную	1
Да, в некоторой степени	2
Нет	3
Не задумывался над этим	4

71. Если да, то с чем это связано?
(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Занижение заработной платы	71_1
Ухудшение условий труда	71_2
Отсутствие дополнительных льгот	71_3
Плохое отношение со стороны коллектива	71_4
Самые непривлекательные и трудные поручения	71_5
Ограничение возможности самореализации (игнорирование идей, предложений)	71_6
Постоянная необоснованная критика со стороны администрации	71_7
Отсутствие возможностей карьерного роста	71_8
Угроза сокращения штата и финансирования предприятия	71_9
Другое (укажите) _____	71_10

72. Удовлетворяет ли Вас психологический климат в коллективе?

Да, полностью	1
Скорее да, чем нет	2
Скорее нет, чем да	3
Не удовлетворяет	4
Затрудняюсь ответить	5

73. Как Вы преимущественно решаете вопросы при возникновении трудовых конфликтных ситуаций?

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

Обращаюсь в профсоюзную организацию	73_1
Обращаюсь в существующую на предприятии другую структуру (СТК, комиссию по трудовым спорам и т. д.)	73_2
Самостоятельно решаю проблему путем договоренности с администрацией	73_3
Обращаюсь в вышестоящие органы	73_4
Обращаюсь в суд	73_5
Ничего нельзя сделать, все в руках администрации	73_6
Включаю неформальные каналы	73_7
Другое (укажите) _____	73_8
Затрудняюсь ответить	73_9

74. Испытываете ли Вы необходимость в изменении Вашего профессионального статуса?

Да, хочу получить новую специальность	1
Да, хочу освоить смежную профессию	2
Да, хочу повысить квалификацию в рамках своей профессии	3
Нет, меня устраивает имеющийся статус	4
Другое (укажите) _____	5

75. Если Вы готовы ради перспективной и (или) высокооплачиваемой работы сменить постоянное место жительства и уехать в другую местность, то <u>укажите, КУДА</u>

(Возможно НЕСКОЛЬКО вариантов ответа)

За рубеж	1
В другой регион России	2
В крупный столичный город России	3
В пределах Карелии	4
Этот вариант не для меня	5

Раздел 12
СТАТУС ВЕТЕРАНА ТРУДА

76. Есть ли у Вас статус ветерана труда Республики Карелия (Российской Федерации)?

Да		1
Нет	***(переход к вопросу 79)***	2

77. Если ДА, то получаете ли Вы льготу как ветеран труда?

Да		1
Нет	***(переход к вопросу 79)***	2
Оформляю	***(переход к вопросу 79)***	3

78. Если ДА, то насколько сильно изменился бы Ваш уровень жизни, если бы Вы не получали этих льгот?

Сильно изменился – пришлось бы отказаться от самого необходимого	1
Незначительно, но изменился – пришлось бы сократить потребление	2
Никак не изменился бы	3

79. Как Вы оцениваете роль статуса ветерана труда Республики Карелия (Российской Федерации)?

Это повышает социальный статус ветерана	1
Это хорошая материальная поддержка	2
Никакой роли нет	3
Другое (укажите) _____	4

80. Готовы ли Вы продолжать работать для получения статуса ветерана труда?

Да, готов	1
Нет, не хочу	2
Нет, не могу по состоянию здоровья	3
Другое (указать) _____	4

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

СХЕМА ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В целях проекта «Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения (на примере Республики Карелия)»

Общие кадровые вопросы

1. Какова доля пенсионеров по возрасту среди работающих на вашем предприятии? *(Примерно в процентах, можно количество человек)*
2. Ощущает ли Ваше предприятие нехватку квалифицированных кадров, по каким профессиям? Возможно ли замещение данных рабочих мест пенсионерами? На каких условиях?
3. Работают ли у Вас лица со статусом инвалида?
4. Пенсионеры в Вашей компании достигли пенсионного возраста (вышли на пенсию), работая у Вас?
5. Как Ваши работники выходят на пенсию: сразу или с постепенным сокращением длительности рабочего времени? Есть ли возможность постепенно сокращать рабочее время?

Найм пенсионеров

6. За последние три года принимали ли Вы на работу людей пенсионного возраста?
7. При поиске новых кадров какие каналы Вы используете: служба занятости, кадровые агентства, личные связи? Есть ли формальные ограничения для найма пенсионеров? Какие?
8. Имеется ли разница между зарплатными ожиданиями разных поколений? Чьи ожидания реалистичнее?
9. Если есть должности, на которых Вы хотели бы видеть только молодых, то с чем это связано? Влияет ли здоровье, скорость мышления, инициативность, креативность, освоение технологий?
10. К какой группе можно отнести должности для возрастных сотрудников?

Профессионально-квалификационные программы и сотрудничество

11. Есть ли у Вас способы (программы) повышения квалификации работников? Ориентированы ли они на людей пенсионного возраста? Сотрудничаете ли Вы по данному направлению со службой занятости, другими организациями?
12. Имеется ли практика наставничества, передачи опыта? Поощряете ли Вы такую практику? Какие формы, в том числе формальные, она принимает?
13. Имеются ли конфликты у сотрудников разных поколений? Кто интенсивнее отстаивает свои трудовые права? Есть ли взаимопомощь и взаимопонимание между сотрудниками разных возрастов?

Личностно-профессиональные качества

14. Какими конкурентными преимуществами обладают лица старше трудоспособного возраста перед молодежью? А молодежь по сравнению с пенсионерами, в чем ее преимущества, а в чем недостатки?
15. Чем, на Ваш взгляд, отличается мотивация пенсионеров? Чем она сильнее мотивации молодежи?
16. Зависят ли идентичность и традиции предприятия от работающих пенсионеров? Какую роль возрастные сотрудники играют в преемственности и корпоративной культуре?
17. Несете ли Вы дополнительные издержки в связи с работой пенсионеров на предприятии? Чаще ли пенсионеры берут больничный лист? Чаще ли нарушают трудовую дисциплину? Сказывается ли усталость, есть ли ошибки в процессе работы?

БЛАГОДАРНОСТИ

Авторский коллектив выражает благодарность Российскому фонду фундаментальных исследований, за счет финансовой поддержки которого стало возможно проведение данного исследования.

За помощью в организации и проведении мероприятий экономико-социологического обследования авторы благодарят начальника управления труда и занятости Республики Карелия Елену Евгеньевну Фролову, главу Медвежьегорского муниципального района Сергея Валерьевича Яляева, главу Сортавальского муниципального района Леонида Петровича Гулевича, а также всех интервьюеров, анкетировавших население в городе Петрозаводске, Медвежьегорском и Сортавальском районах. Авторы благодарят всех жителей, представителей предприятий, организаций и органов власти, согласившихся дать интервью и принявших участие в фокус-группах.

Отдельную благодарность за помощь, советы и консультации авторы выражают своим коллегам, в первую очередь Раисе Васильевне Белой, Галине Борисовне Козыревой, Татьяне Васильевне Морозовой и Михаилу Валентиновичу Сухареву.

ЛИТЕРАТУРА

Абрамов Р.А. Особенности развития северных регионов России // Региональная экономика: теория и практика. 2008. № 11. С. 15–21.

Адамчук В.В., *Ромашов О.В.*, *Сорокина М.*Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.

*Альперович В.*Д. Старость. Социально-философский анализ. Ростов-на-Дону: издательство СКНЦ ВШ, 1998. 104 с.

Архиереев С.И., *Зинченко Я.В.* Посттрансформационная рыночная экономика: институционализация фондового рынка // Экономическая теория. 2006. № 3. С. 43–55.

Балашов А.И., *Котляров И.Д.*, *Санина А.Г.* Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. 320 с.

Белкин В.Н., *Белкина Н.А.* Человеческий капитал в системе смежных экономических понятий // Челябинский гуманитарий. 2010. № 10. С. 14–21.

Буланов В.С., *Докторович А.Б.* Воспроизводство человеческого и трудового потенциалов в системе труда // Труд и социальные отношения. № 10. 2009. С. 9–17.

Буркин М.М., *Молчанова Е.В.* Исследование взаимосвязи продолжительности жизни и психического здоровья: популяционный и региональный подход // Психическое здоровье. 2017. № 9. С. 29–39.

Буркин М.М., *Молчанова Е.В.* Социально-экономические и медицинские аспекты высокой смертности в северном регионе // Экологические проблемы северных регионов и пути их решения. Материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием (Апатиты, 10–14 октября). Апатиты: Кольский научный центр РАН, 2016. С. 317–321.

Бурлака Н.П. Управление занятостью лиц пенсионного возраста // Российское предпринимательство. 2011. № 3–1. С. 104–108.

Варшавская Е.Я., *Денисенко М.Б.* Мобильность иностранных работников на российском рынке труда // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 63–73.

Видясова Л.А., *Григорьева И.А.* Россия в международных индексах качества жизни пожилых // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Т. XIX. № 1. С. 181–193.

Влияние социально-трудовой мобильности населения на воспроизводство трудового потенциала приграничного региона (на примере Республики Карелия) / Е.А. Михель (и др.). Петрозаводск: КарНЦ РАН, 2013. 152 с.

Возрастная психология / под ред. А.К. Белоусовой. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. 591 с.

Ворошилова И.И., *Коньков А.Т.* Оценка поведения самосохранения пожилых людей Сахалинской области // Клиническая геронтология. 2012. Т. 18. № 7–8. С. 36–39.

Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. М.: Издательство НОРМА, 2009. 448 с.

Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. 1982. № 5. С. 3–16.

Горлин Ю.М., *Гришина Е.Е.*, *Ляшок В.Ю.*, *Федоров В.В.* Повышение пенсионного возраста: опыт зарубежных стран и оценка эффектов для России // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. № 6(40). С. 85–97.

Грин Б.Ф. Измерение установки // Математические методы в современной буржуазной социологии / Под ред. Г.В. Осипова. М.: Прогресс, 1966. С. 227–287.

Гулин К.А. Трудовой потенциал региона / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.

Деготькова И. Титов разъяснил предложение заменить пенсионный возраст стажем // Московский комсомолец. 2018. № 27747.

Демографический ежегодник России. 2005: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2005. 595 с.

Демографический ежегодник России. 2006: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2006. 561 с.

Демографический ежегодник России. 2008: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2008. 557 с.

Демографический ежегодник России. 2010: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2010. 525 с.

Демографический ежегодник России. 2012: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2012. 535 с.

Демографический ежегодник России. 2017: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2017. 263 с.

Демографический энциклопедический словарь / Гл. ред. Д. И. Валентей. М.: Советская энциклопедия, 1985. 608 с.

Доброхлеб В. Г. Направления социально-экономической модернизации в условиях старения населения // Народонаселение. 2012а. № 2 (56). С. 12–15.

Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. 2008. № 8. С. 55–61.

Доброхлеб В. Г. Старение населения как фактор модели демографического перехода на примере современной России // Социологический альманах. 2012б. № 3. С. 67–73.

Елшина И. А. Трудовая активность населения «третьего возраста» в условиях демографического старения населения (на примере Республики Саха (Якутия)) // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2015. № 28. С. 124–131.

Женщины и мужчины России. 2016: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2016. 208 с.

Жилкина Н.В., *Жилкин В. В.* Реинкультурация как фактор повышения качества жизни людей «третьего возраста» // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 11 (33). С. 357–362.

Забелина О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 1. С. 165–176.

Зайцева М. И. Методы шкалирования при измерении установки // Социальные исследования. 1970. Вып. 5. С. 220–243.

Заславская Т. И., *Рывкина Р. В.* Социология общественной жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991. 448 с.

Зорина Е. Н. Социальное самочувствие населения третьего возраста // Управленческие аспекты развития северных территорий России. Материалы Всероссийской научной конференции (с международным участием). Сыктывкар: Коми республиканская академия государственной службы и управления, 2015. С. 121–125.

Каргинова В. В. Особенности экономической политики по согласованию интересов региональных акторов // Современная экономика: проблемы и решения. 2016. Т. 3. С. 96–111.

Кенэ Ф. Избранные экономические произведения / Ред.-сост., автор вступ.ст. и примеч. А. И. Казарин. М.: Соцэкгиз, 1960. 551 с.

Костаков В.Г., *Попов А. А.* Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61–65.

Кудрин А., *Гурвич Е.* Старение населения и угроза бюджетного кризиса // Вопросы экономики. 2012. № 3. С. 52–79.

Кузнецова Э. С. Исследование эмоциональной сферы лиц пожилого возраста // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: материалы Международной заочной научно-практической конференции. Новосибирск: СибАК, 2012. 159 с.

Леонидова Г. В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. 2013. № 7. С. 1–7.

Маликов А. Н., *Смирнова Т. В.* Профессиональные ресурсы в возрастной динамике // Поволжский торгово-экономический журнал. 2011. № 1. С. 74–87.

Мануйлова А., *Бутрин Д.* Пенсионный возраст тронулся с места // Коммерсантъ. 2018. № 78. С. 2.

Маркс К., *Энгельс Ф.* Сочинения. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. Т. 23. 907 с.

Маслова Е. В. Занятость лиц «третьего возраста»: формирование информационной базы для выработки инновационных решений // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2012. № 2. С. 21–27.

Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества. Вопросы теории и методологии исследования. М.: Политиздат, 1987. 125 с.

Матвишин Д. А. Зарубежный и отечественный опыт экономического освоения арктических территорий // Арктика и Север. 2017. № 26. С. 24–37.

Мигранова Л. А., *Токсанбаева М. С.* Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2 (64). С. 102–120.

Миграционные процессы в России / Под ред. В. В. Локосова, Л. Л. Рыбаковского. М.: Экон-информ, 2014. 383 с.

Миграция населения Республики Карелия в 1995 году: Статистический сборник / Госкомстат Республики Карелия (Карелиястат). Петрозаводск: Карелиястат, 1996. 69 с.

Михель Е. А. Воспроизводство трудового потенциала на локальных территориях Республики Карелии // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 30. С. 47–54.

Могильчак Е. Л. Выборочный метод в эмпирическом социологическом исследовании. Екатеринбург: Издательство Уральского университетата, 2015. 120 с.

Молчанова Е. В. Взаимосвязь качества человеческого потенциала и социо-эколого-экономических факторов (на примере Республики Карелия) // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Новая экономика России: наука и образование» (9–10 июня 2014 г.). СПб.: Издательство СПбГЭУ. 2014. С. 164–169.

Морозова Т.В., *Михель Е.А.* Современные модели воспроизводства населения депрессивного северного региона на основе социально-трудовой и территориальной мобильности // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. № 6 (43). С. 49–54.

Обухова Е., *Пахунов К.*, *Ивантер А.* Это реформа, детка! // Эксперт. 2018. № 26 (1080). С. 12–19.

Олейник А.Н. Конституция российского рынка: согласие на основе пессимизма? // Социологические исследования. 2003. № 9. С. 30–40.

Основные показатели рынка труда и реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Карелия в январе-декабре 2017 года. Петрозаводск: ГАОУ ДПО РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов», 2018. 77 с.

Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства: автореф. дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 1993. 60 с.

Панов А.М. Старшее поколение на рынке труда региона (на примере Вологодской области) // Проблемы развития территории. 2016. № 1 (81). С. 160–174.

Пирожков С.И. Демографическое старение // Народонаселение: Энциклопедический словарь. М.: Большая Российская Энциклопедия, 1994. 640 с.

Попова Л.А., *Зорина Е.Н.* Ресурсный потенциал населения третьего возраста // Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера – 2014. Материалы Четвертого Всероссийского научного семинара: в 2 ч. Сыктывкар: ООО «Коми республиканская типография». 2014а. С. 189–201.

Попова Л.А., *Зорина Е.Н.* Уровень жизни пенсионеров Республики Коми: динамика показателей и субъективные оценки // Известия Коми научного центра УрО РАН. 2015. № 2 (22). С. 110–118.

Попова Л.А., *Терентьева М.А.* Динамика трудового потенциала региона (на примере Республики Коми) // Региональная экономика: теория и практика. 2014б. № 34 (361). С. 12–15.

Потехина И.П., *Чижов Д.В.* Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 2 (132). С. 3–23.

Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2018. 142 с.

Райзберг Б.А., *Лозовский Л.Ш.*, *Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2011. 512 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002: Статистический сборник / Государственный комитет по статистике (Госкомстат). М.: Госкомстат, 2002. 863 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2003: Статистический сборник / Государственный комитет по статистике (Госкомстат). М.: Госкомстат, 2003. 895 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2005: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2006. 982 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2008. 999 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2010. 996 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2011. 990 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2017. 1402 с.

Регионы России: информационно-статистический сборник. В 2 т. Т. 2 / Государственный комитет по статистике (Госкомстат). М.: Госкомстат, 1997. 648 с.

Республика Карелия в цифрах’ 2015: краткий статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск: Карелиястат, 2015. 60 с.

Республика Карелия в цифрах’ 2017: краткий статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск: Карелиястат, 2017. 58 с.

Республика Карелия. Статистический ежегодник. 2017: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск: Карелиястат, 2017. 384 с.

Римашевская Н.М., *Бочкарева В.К.*, *Волкова Г.Н.*, *Мигранова Л.А.* Качество трудового потенциала в регионах России // Народонаселение. 2012. № 3. С. 111–127.

Римашевская Н.М., *Доброхлеб В.Г.* Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. № 3. 2013. С. 20–26.

Рогозин Д. М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте // Социологический журнал. 2012. № 4. С. 62–93.

Роик В. Д. Архитектура пенсионных институтов России: состояние и перспективы // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 3 (27). С. 184–189.

Русанова Н. Е. Понятие возраста в демографии и современное старшее поколение // Народонаселение. 2013. № 2 (60). С. 63–71.

Рыбаковский Л. Л. Демографическая безопасность // Безопасность Евразии. № 3. 2003. С. 154–186.

Рязанцев С. В., *Гусаков Н. П.*, *Маньшин Р. В.* Проблемы старения населения России // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. 2014. № 1. С. 83–87.

Сергеева Г. П., *Чижова Л. С.* Трудовой потенциал страны. М.: Знание, 1982. 64 с.

Скаржинский М. И., *Баландин И. Ю.*, *Тяжков А. И.* Трудовой потенциал социалистического общества. М.: Экономика, 1987. 102 с.

Смирнова Т. В. Культурный и символический капиталы: особенности реализации в пожилом возрасте // Поволжский торгово-экономический журнал. 2014. № 3 (37). С. 110–117.

Смирнова Т. В. Работа в пенсионном возрасте: мотивы, факторы влияния, результаты // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. № 2 (56). С. 128–131.

Смирнова Т. В. Социально-трудовой потенциал работающих пенсионеров // Поволжский торгово-экономический журнал. 2010. № 1. С. 80–87.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа (отдельные главы). Петрозаводск: Петроком, 1993. 319 с.

Соболева С. В., *Малютина Д. В.*, *Денисова Д. В.*, *Малютина С. К.* Население третьего возраста: современное социально-экономическое положение (на примере г. Новосибирска) // Регион: Экономика и Социология. 2009. № 1. С. 111–126.

Соловьев А. К. Актуарное обоснование условий повышения пенсионного возраста в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2015. № 4. С. 116–132.

Социальное обеспечение в целях социальной справедливости и справедливой глобализации: Доклад VI / Международное бюро труда. Женева: Международное бюро труда, 2011. 202 с.

Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. М.: Экономическое образование, 2014. 212 с.

Струмилин С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Хозяйственное строительство. 1922. Вып. 2. С. 32–46.

Суслов С. А. Кластерный анализ: сущность, преимущества и недостатки // Вестник НГИЭИ. 2010. Т. 1. № 1. С. 51–57.

Терентьева М. А., *Токсанбаева М. С.* Оценка трудового потенциала населения регионов Российского Севера в системе регулирования рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. № 4. С. 131–139.

Токсанбаева М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006. 264 с.

Труд и занятость в России. 2017: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2017. 261 с.

Трунин С. Н. Экономика труда. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. 496 с.

Турдубаева Э. К. Социальная работа с населением третьего возраста в странах СНГ на современном этапе (социологический анализ опыта) // Социальная политика и социология. 2013. № 4–1 (96). С. 36–42

Тяжов А. И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. Кострома: Издательство Костромского госуниверситета им. Н. А. Некрасова, 1999. 319 с.

Узякова Е. С. Ограничения по трудовым ресурсам и возможности роста в экономике // Народонаселение. 2017. № 1 (75). С. 22–34.

Усачев В. И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты: автореф. дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2009. 52 с.

Фаузер В. В. Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми // Известия Коми научного центра УрО РАН. 2010. № 1. С. 105–111.

Хавинсон М. Ю., *Кулаков М. П.* Математическое моделирование динамики численности разновозрастных групп занятых в экономике региона // Компьютерные исследования и моделирование. 2014. Т. 6. № 3. С. 441–454.

Хавинсон М. Ю., *Кулаков М. П.*, *Фрисман Е. Я.* Математическое моделирование динамики численности возрастных групп занятых на примере южных регионов Дальнего Востока России // Компьютерные исследования и моделирование. 2016. Т. 8. № 5. С. 787–801.

Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий: дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук. Иркутск, 2004. 367 с.

Холостова Е. И. Социальная работа с пожилыми людьми. М.: Инфра-М, 2012. 110 с.

Хоткина З. А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народонаселение. 2013. № 3 (61). С. 27–37.

Хухлаева О. В. Психология развития: молодость, зрелость, старость. М.: Академия, 2002. 208 с.

Цапко М. С. Качество жизни российского пенсионера // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2017. № 3(9). С. 60–71.

Чекмарева Е. А. Исследование условий и факторов воспроизводства трудового потенциала муниципальных районов Вологодской области // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 5. С. 173–194.

Чекмарева Е. А., *Леонидова Г. В.* Региональные измерения трудового потенциала // Народонаселение. 2016. № 1 (71). С. 54–66.

Чекмарева Е. А., *Россошанский А. И.* Комплексная оценка нереализованного трудового потенциала регионов России // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63. С. 280–296.

Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году: Статистический бюллетень / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М.: Росстат, 2018.

Шабурова А. В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации. Новосибирск: СГГА, 2007. 178 с.

Шванова И. С., *Шебураков И. Б.* Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы // Интерактивная наука. 2016. № 5. С. 38–43.

Шмерлина И. А. Возрастные конструкты и стиль жизни в старшем возрасте. Часть I. Альтернативы возрастной идентификации старости // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 1 (119). С. 181–197.

Экономика и управление: мир необъятного / Сост. Д. И. Долгов. Саранск: МГПУ, 2014. 494 с.

База данных показателей муниципальных образований [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/dbscripts/munst/munst86/DBInet.cgi (дата обращения 25.09.2018).

Вредина Н. В офисе до пенсии. Сработает ли наказание за увольнение пожилых? [Электронный ресурс]. – URL: http://www.aif.ru/money/business/v_ofise_do_pensii_srabotaet_li_nakazanie_za_uvolnenie_pozhilyh (дата обращения 25.09.2018).

Доклады «Об итогах Всероссийской переписи населения 2010 года» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения 25.09.2018).

Коэффициент миграционного прироста на 10 000 человек населения [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/43017 (дата обращения 25.09.2018).

Ляшок В.Ю., *Рощин С.Ю.* Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: субституты или нет? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 29 с. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/187472031 (дата обращения 25.09.2018).

Международная миграция [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/c93603004c49367bb4a8bc052efb10e3/72361.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Младенческая смертность [Электронный ресурс]. – URL: https://fedstat.ru/indicator/55376 (дата обращения 25.09.2018).

Обеспеченность населения больничными и врачебными амбулаторно-поликлиническими организациями [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/87ddba0048c377e1b54cf5f7eaa5adf2/74351.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Обеспеченность населения медицинскими кадрами [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/8a122b0048c37785b530f5f7eaa5adf2/74361.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Общие итоги миграции населения [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/c57a41004bd283998d4c9fa3f8d7ae54/75161.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31293 (дата обращения 25.09.2018).

Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, психологической поддержки и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда и профессиональной ориентации граждан в 2017 году [Электронный ресурс]. – URL: http://mintrud.karelia.ru/content/ %D0 %B0 %D0 %BD %D0 %B0 %D0 %BB %D0 %B8 %D1 %82 %D0 %B8 %D1 %87 %D0 %B5 %D1 %81 %D0 %BA %D0 %B8 %D0 %B5 %20 %D0 %B4 %D0 %B0 %D0 %BD %D0 %BD %D1 %8B %D0 %B5 %20 %D0 %BE %20 %D0 %BF %D1 %80 %D0 %BE %D1 %84 %D0 %BE %D0 %B1 %D1 %83 %D1 %87 %D0 %B5 %D0 %BD %D0 %B8 %D0 %B8 %20 %D0 %B8 %20 %D0 %BF %D1 %80 %D0 %BE %D1 %84 %D0 %BE %D1 %80 %D0 %B8 %D0 %B5 %D0 %BD %D1 %82 %D0 %B0 %D1 %86 %D0 %B8 %D0 %B8 (дата обращения 25.09.2018).

Основные показатели социально-экономического положения муниципальных образований [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/ru/municipal_statistics/main_indicators/ (дата обращения 25.09.2018).

Распределение населения Республики Карелия по основным возрастным группам в разрезе городских округов и муниципальных районов на 1 января 2017 года [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/dc991880427da0068045be2a5af2b9f7/73731.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Смертность населения трудоспособного возраста (число умерших на 100 тыс. человек соответствующего возраста) от отдельных причин смерти [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/57315 (дата обращения 25.09.2018).

Среднесписочная численность, фонд заработной платы, среднемесячная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. – URL: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/resources/f731060044dcfd22a6aeaede4cdebdf4/72093.pdf (дата обращения 25.09.2018).

Старшее поколение [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 25.09.2018).

Суммарный коэффициент рождаемости (единица, значение показателя за год) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31517 (дата обращения 25.09.2018).

Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения 25.09.2018).

Численность постоянного населения на 1 января [Электронный ресурс]. – URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31557 (дата обращения 25.09.2018).

Aguilera R.V., *Deborah E.*, *Rupp D.E.*, *Williams C.*, *Ganapathi J.* Putting the S Back in Corporate Social Responsibility: A Multilevel Theory of Social Change in Organizations // Academy of Management Review. 2007. Vol. 32. No. 3. P. 836–863.

Arrowsmith J. Theories and the practice of age discrimination: Evidence from personnel managers // Review of Employment Topics. 2003. Vol. 6. No. 1. P. 1–54.

Aumann R. Agreeing to Disagree // The Annals of Statistics. 1976. Vol. 4. No. 6. P. 1236–1239.

Aumann R. Subjectivity and Correlation in Randomized Strategies // Journal of Mathematical Economics. 1974. Vol. 1. No. 1. P. 67–96.

Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York: Columbia University Press for the NBER, 1975. 264 p.

Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. No. 5. Part 2. P. 9–49.

Beier M.E. Age and learning in organizations // International review of industrial and organizational psychology. 2008. Vol. 23. P. 83–105.

Bell D. N. F., *Rutherford A. C.* Older workers and working time // The Journal of the Economics of Ageing. 2013. No. 1-2. P. 28–34.

Berk J., *Weil D. N.* Old teachers, old ideas, and the effect of population aging on economic growth // Research in Economics. 2015. Vol. 69. No. 4. P. 661–670.

Bloom D. E., *Canning D.*, *Mansfield R.*, *Moore M.* Demographic Change, Social Security Systems, and Savings // Journal of Monetary Economy. 2007. Vol. 54. No. 1. P. 92–114.

Bloom N., *Kretschmer T.*, *Van Reenen J.* Work-life Balance, Management Practices and Productivity. London: Centre for Economic Performance, 2006. 70 p.

Bongaarts J., *Zimmer Z.* Living Arrangements of Older Adults in the Developing World: An Analysis of Demographic and Health Survey Household Surveys // The Journals of Gerontology: Series B. 2002. Vol. 57. No. 3. P. S145–S157.

Brunello G., *Comi S.* The side effect of pension reforms on the training of older workers. Evidence from Italy // The Journal of the Economics of Ageing. 2015. No. 6. P. 113–122.

Butler R. N. Age-ism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Vol. 9. P. 243–246.

Charlesworth C. J., *Smit E.*, *Lee D. S. H.*, *Alramadhan F.*, *Odden M. C.* Polypharmacy Among Adults Aged 65 Years and Older in the United States: 1988–2010 // The Journals of Gerontology: Series A. 2015. Vol. 70. No. 8. P. 989–995.

Cummins Ph., *Harootyan B.*, *Kunkel S.* Workforce Development in the United States: Facilitating Opportunities to Work at Older Ages // Public Policy & Aging Report. 2015. Vol. 25. No. 4. P. 150–154.

Dietz M., *Walwei U.* Germany – no country for old workers? // Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. 2011. Vol. 44. No. 4. P. 363–376.

Duggan M., *Singleton P.*, *Song J.* Aching to retire? The rise in the full retirement age and its impact on the social security disability rolls // Journal of Public Economics. 2007. Vol. 91. No. 7-8. P. 1327–1350.

Fayers P. M., *Machin D.* Quality of Life: The Assessment, Analysis and Interpretation of Patient-reported Outcomes. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 2000. 404 p.

Fiala T., *Langhamrova J.* Increase of Labor Force of Older Age – Challenge for the Czech Republic in Next Decades // Procedia Economics and Finance. 2014. No. 12. P. 144–153.

Fuchs J. Demografie und Fachkräftemangel // Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz. 2013. Vol. 56. No. 3. pp 399–405.

Fuchs J. Demografische Effekte auf das künftige Arbeitsangebot in Deutschland – eine Dekompositionsanalyse // Schmollers Jahrbuch. 2009. Vol. 129. No. 4. P. 571–595.

Gendell M. Trends in Retirement Age in Four Countries, 1965–1995 // Monthly Labor Review. 1998. Vol. 121. No. 8. P. 20–30.

Gerfin H. Wirtschaftswachstum und die verwendung des arbeitspotentials // International Review of Social Sciences. 1970. Vol. 23. No. 4. P. 806–832.

Göbel C., *Zwick T.* Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? // Labour Economics. 2013. No. 22. P. 80–93.

Gordo L.R., *Skirbekk V.* Skill demand and the comparative advantage of age: Jobs tasks and earnings from the 1980s to the 2000s in Germany // Labour Economics. 2013. No. 22. P. 61–69.

Grigsby J.S. Paths for future population aging // The Gerontologist. 1991. Vol. 31. No. 2. P. 195–203.

Habisch A. Corporate Social Responsibility across the Europe. Heidelberg: Springer, 2005. 397 p.

Hamermesh D.S. Labor demand. Princeton: Princeton University Press, 1996. 464 p.

Hyman J., *Baldry C.*, *Scholarios D.*, *Bunzel D.* Work-life imbalance in call centres and software development // British Journal of Industrial Relations. 2003. Vol. 41. No. 2. P. 215–239.

Jüttner D.J. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft // Journal of Institutional and Theoretical Economics. 1972. Vol. 128. No. 1. P. 22–38.

Karpinska K., *Henkens K.*, *Schippers J.*, *Wang M.* Training opportunities for older workers in the Netherlands: A Vignette Study // Research in Social Stratification and Mobility. 2015. No. 41. P. 105–114.

Landry A. La révolution démographique: études et essais sur les problèmes de la population. Paris: Librairie du Recueil Sirey, 1934. 230 p.

Laslett P. A fresh map of life: The emergence of the Third Age. London: George Wiedenfield and Nicholson, 1989. 213 p.

Laslett P. The emergence of the Third Age // Ageing and Society. 1987. Vol. 7. No. 2. P. 133–160.

Laun T., *Wallenius J.* A life cycle model of health and retirement: The case of Swedish pension reform // Journal of Public Economics. 2015. No. 127. P. 127–136.

Lovász A., *Rigó M.* Vintage effects, aging and productivity // Labour Economics. 2013. No. 22. P. 47–60.

Macnicol J. Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. 308 p.

Malul M. Older workers' employment in dynamic technology changes // The Journal of Socio-Economics. 2009. No. 5. P. 809–813.

Martin L.G. The status of south Asia's growing elderly population // Journal of Cross-Cultural Gerontology. 1990. Vol. 5. No. 2. P. 93–117.

Meyer B., *Sit R.A.*, *Spaulding V.A.*, *Mead S.E.*, *Walker N.* Age group differences in world wide web navigation // Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems (CHI'97) (Atlanta, Georgia, March 22-27, 1997). New York: ACM Press, 1997. P. 295–296.

Milligan G.W., *Cooper M.C.* An examination of procedures for determining the number of clusters in a data set // Psychometrika. 1985. Vol. 50. No. 2. P. 159–179.

Mizuno M., *Yakita A.* Elderly labor supply and fertility decisions in aging-population economies // Economics Letters. 2013. No. 3. P. 395–399.

Morsy H. Scarred generation // Finance & Development. 2012. Vol. 49. No. 1. P. 15–17.

Neugarten B.L. Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old // The Annals of the American Academy of Political and Social Science. 1974. Vol. 415. No. 1. P. 187–198.

Nydegger C.N. Family ties of the aged in cross-cultural perspective // The Gerontologist. 1990. Vol. 23. No. 1. P. 26–32.

O'Higgins N. Youth unemployment and employment policy: A global perspective. Geneva: ILO, 2001. 228 p.

Picchio M., *van Ours J.C.* Retaining through training even for older workers // Economics of Education Review. 2013. No. 32. P. 29–48.

Prettner K., *Canning D.* Increasing Life Expectancy and Optimal Retirement: Does Population Aging Necessarily Undermine Economic Prosperity? // Program on the Gobal Demography of Aging. 2012. Working Paper No. 91. P. 1–32.

Raskar S.S., *Thakore D.M.* Text Mining and Clustering Analysis // International Journal of Computer Science and Network Security. 2011. Vol. 11. No. 6. P. 203–207.

Rosset E. Ageing process of population. New York: Macmillan, 1964. 490 p.

Russell H., *O'Connell P.*, *McGinnity F.* The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland // Gender, Work & Organization. 2008. Vol. 16. No. 1. P. 73–97.

Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: Free Press, 1971. 272 p.

Shoven J., *Goda G.* Adjusting Government Policies for Age Inflation // SIEPR Discussion Paper. 2008. No. 08-62. P. 1–29.

SHRM workplace forecast: The top workplace trends according to HR professionals / Society for Human Resource Management. Alexandria: SPHR, 2013. 71 p.

Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment / Ed. by J. Gruber, D.A. Wise. Chicago: University of Chicago Press, 2010. 369 p.

Sokal R.R., *Michener C.D.* A Statistical Method for Evaluating Systematic Relationships // The University of Kansas Scientific Bulletin. 1958. Vol. 38. No. 6. P. 1409–1438.

Souvy A. Richesse et population. Paris: Payot, 1943. 318 p.

Staubli S., Zweimüller J. Does raising the early retirement age increase employment of older workers? // Journal of Public Economics. 2013. Vol. 108. No. 1. P. 17-32.

Stephens M., *Unayama T.* The impact of retirement on household consumption in Japan // Journal of the Japanese and International Economies. 2012. No. 1. P. 62–83.

Tackling age discrimination beyond the workplace: reports of three seminars held at the Law Society, London, in February 2006 / Age Concern England – ACE. London: Age Concern Reports, 2006. 24 p.

Tisch A. The employability of older job-seekers: Evidence from Germany // The Journal of the Economics of Ageing. 2015. No. 6. P. 102–112.

Vetter N.J., *Ford D.* Smoking Prevention among People aged 60 and over: A Randomized Controlled Trial // Age and Ageing. 1990. Vol. 19. No. 3. P. 164–168.

Wang L., *van Belle G.*, *Kukull W.B.*, *Larson E.B.* Predictors of Functional Change: A Longitudinal Study of Nondemented People Aged 65 and Older // Journal of the American Geriatrics Society. 2002. Vol. 50. No. 9. P. 1525–1534.

Wiatrowski W.J. Changing Retirement Age: Ups and Downs // Monthly Labor Review. 2001. Vol. 124. No. 3. P. 3–12.

Wilkening R. The age 60 rule: age discrimination in commercial aviation // Aviation, Space, and Environmental Medicine. 2002. Vol. 73. No. 3. P. 194–202.

World population ageing, 2015 / United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York: United Nations, 2015. 149 p.

World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables / United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York: United Nations, 2017. 46 p.

Chamie J. The Historic Reversal of Populations [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ipsnews.net/2016/08/the-historic-reversal-of-populations/ (дата обращения 25.09.2018).

IndexMundi [Электронный ресурс]. – URL: https://www.indexmundi.com/ (дата обращения 25.09.2018).

International labour organization [Электронный ресурс]. Электронный ресурс: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470304/lang--en/index.htm (дата обращения 25.09.2018).

Munnell A. H., *Wu A. Y.* Will delayed retirement by the baby boomers lead to higher unemployment among younger workers? 2012 (September 1, 2012). Boston College Center for Retirement Research Working Paper No. 2012-22 [Электронный ресурс]. – URL: https://ssrn.com/abstract=2162093 (дата обращения 25.09.2018).

Sustainable development – demographic changes [Электронный ресурс]. – URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Sustainable_development_-_demographic_changes (дата обращения 25.09.2018).

World Population Prospects 2017. Migration indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/ (дата обращения 25.09.2018).

World Population Prospects 2017. Mortality indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Mortality/ (дата обращения 25.09.2018).

World Population Prospects 2017. Population indicators [Электронный ресурс]. – URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/ (дата обращения 25.09.2018).

Научное издание

ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СЕВЕРНОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
(на примере Республики Карелия)

Печатается по решению Ученого совета
Института экономики Карельского научного центра РАН

Издано в авторской редакции

Оформление обложки: *В. А. Ракчеев*

Подписано в печать 06.12.2018. Формат 60×84 $^{1}/_{16}$.
Гарнитура Times. Уч.-изд. л. 8,35. Усл. печ. л. 11,04.
Тираж 300 экз. Заказ № 528

Федеральный исследовательский центр
«Карельский научный центр Российской академии наук»
Редакционно-издательский отдел
185003, г. Петрозаводск, пр. А. Невского, 50