

УДК 331.5

*П.М. Лукичёв***ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: РЕСУРС ИЛИ НОША?**

Рассматривается современная занятость работников старших возрастов. На основе анализа мирового опыта выделены ключевые факторы, воздействующие на эффективность труда данной группы работников. Выявлены как позитивные, так и негативные влияния на трудовую деятельность работников старших возрастов. В качестве позитивных факторов выделяются: увеличение процента работников, желающих трудиться после выхода на пенсию; государственное регулирование; укрепление здоровья работников старших возрастов; уровень доходов и образ жизни населения страны. Негативными факторами являются: дискриминация работников старших возрастов и их вытеснение из стандартной занятости. Чётко прослеживается тенденция к сохранению рабочих мест для высококвалифицированных сотрудников старших возрастов. Автор выявляет следующие особенности данного сегмента рынка труда в России: явная дискриминация по возрасту и сложившееся в обществе негативное отношение к работающим пенсионерам, значительная гендерная асимметрия для пожилых сотрудников, худший по сравнению с западными коллегами уровень здоровья. Исследование показало, что кроме экономического эффекта, существует ещё социальный эффект труда для работников старших возрастов. Предлагается создание программ государственного регулирования для повышения эффективности труда работников старших возрастов в России. Они должны включать: устранение дискриминации по возрасту, создание условий для работников старших возрастов, использование программ переподготовки, усиление гибкости на рынках труда.

Ключевые слова: работники старших возрастов, альтернативные рабочие соглашения, гендерная асимметрия, дискриминация по возрасту, государственное регулирование, социальный эффект труда, укрепление здоровья населения, программы переподготовки.

Обсуждение проблем эффективности работников старших возрастов интенсифицировалось в России в связи с проектами постепенного увеличения возраста выхода на пенсию для мужчин и женщин. Цель данной статьи – проанализировать зарубежный опыт трудовой деятельности работников старших возрастов и выявить возможности его эффективного использования в современных российских реалиях. Термин «работники старших возрастов» мы используем применительно к трудоспособным сотрудникам, которые продолжают работать после достижения возраста, необходимого для получения пенсии. На современном рынке труда происходит ряд изменений, как демографических, так и экономических, и социальных, и политических, которые влияют, по нашему мнению, на необходимость изменения положения работников старших возрастов. Мы выделяем следующие ключевые факторы, воздействующие на этот процесс: государственное регулирование, уровень доходов и образ жизни населения страны, укрепление здоровья работников старших возрастов, дискриминация по возрасту.

Сильное влияние на занятость работников старших возрастов оказывает государственное регулирование. Так, в Нидерландах ярко выраженный позитивный эффект имели реформы программ социального обеспечения и пенсионных программ с середины 1990-х гг. с целью создания более сильных стимулов для продолжения работы в пожилом возрасте. В результате их действия в настоящее время уровень участия выше обычного пенсионного возраста 65 лет с середины 1990-х гг. увеличился на 15 процентных пунктов для мужчин (почти в три раза в уровнях) и на 6 процентных пунктов для женщин (почти в четыре раза выше) [1. Р. 23].

Данное направление государственного регулирования опирается на всё расширяющееся желание работников старших возрастов трудиться. В глобальном масштабе 39 % пенсионеров говорят, что они прекратили работать рано. По данным Aegon Retirement Readiness Survey 2017 34 % в Японии, 29 % в США и в Великобритании, 26 % в Канаде и, в целом, в мире 18 % сегодняшних работников ожидают работать после 70 лет. Согласно опросу, проведенным Исследовательским институтом по оказанию помощи сотрудникам (EBRI), 79 % работников США ожидают дополнить свой пенсионный доход, работая на зарплату [2].

Для сравнения в Российской Федерации по опросу, проведённому 29 июля 2018 г. Фондом общественного мнения, 54 % трудоспособных россиян собираются на пенсии работать [3].

Отметим также, что решение работника старшего возраста продолжить трудовую деятельность часто связано с влиянием на него супруга (супруги). Мужчины и женщины принимают совместные

пенсионные решения, и человек с большей вероятностью продолжит работать, если его супруга или её супруг работает дольше [4; 5]. Следовательно, больше мужчин, вероятно, продолжит работать, если их жена будет работать, а сильный рост участия женщин в рабочей силе, вероятно, будет иметь своё положительное влияние на участие мужчин в рабочей силе.

В России, как подчёркивает Е.А. Богданова, в возрастной группе достигших пенсионного возраста наблюдается существенная гендерная асимметрия [6]. Численность женщин значительно превышает численность мужчин. По данным Росстата в 2018 г. на 1000 мужчин в возрасте от 55 до 59 лет приходилось 1249 женщин, в возрасте от 60 до 64 лет приходилось 1412 женщин, а в возрасте от 65 до 69 лет приходилось 1599 женщин [7]. В соответствии с этим проблемы занятости работников старших возрастов имеют в РФ ярко выраженный гендерный аспект. Учитывая, что в 2015 г. средняя продолжительность жизни населения составила 71,3 года, в том числе мужчин – 65,92 года, а женщин – 76,71 года [8], то можно констатировать отсутствие принципов равенства и справедливости для мужчин и женщин старших возрастов в России. Если данная ситуация сохранится, то выйдя на пенсию в 65 лет мужчины РФ в среднем могут наслаждаться пенсионным обеспечением меньше года, а женщины России, выйдя на пенсию в 60 лет, – 16,7 лет [8].

Одновременно со стороны работодателей во всём мире наблюдается тенденция к дискриминации работников старших возрастов. Профессор Ruth Milkman из Нью-Йоркского университета отметила, что, хотя дискриминация по возрасту была незаконной в течение 50 лет, работодатели в США продолжают рассматривать пожилых работников как обязательство. Пожилые люди, которые хотят продлить карьеру на полный рабочий день, могут быть вынуждены заняться временной работой или работать независимыми подрядчиками. «Вытесняемые» из стандартной занятости пожилые работники обращаются к более неустойчивой (и менее хорошо компенсированной) занятости [9]. Для конкретизации данного процесса экономисты Larry Katz и Alan Krueger ввели особый термин «альтернативные рабочие соглашения» – “Alternative Work Arrangements” (AWA) – определяемые как работа во временной службе помощи, работа по вызову, контрактная работа, фриланс и работа по независимым контрактам. В конце 2015 г. они провели версию опроса the Contingent Worker Survey в рамках группы RAND American Life Panel. Полученные данные указывают на значительное увеличение числа «альтернативных механизмов работы» в экономике США с 2005 по 2015 г. Доля работников, участвующих в «альтернативных мерах по трудоустройству» (AWA), выросла с 10,7 % в феврале 2005 г. до 15,8 % в конце 2015 г. Процент работников, нанятых через подрядные (контрактные) компании, показал наибольший рост, увеличившись с 1,4 % в 2005 г. до 3,1 % в 2015 г. Работники, которые предоставляют услуги через онлайн-посредников, таких как Uber или Task Rabbit, составляют 0,5 % всех работников в 2015 г. Примерно в два раза больше работников, продававших товары или услуги непосредственно клиентам, сообщали о поиске клиентов через офлайн-посредников, а не через посредников в Интернете.

Применительно к нашей теме исследования важно, что практически весь рост занятости в США в период 2005–2015 гг. объяснялся ростом «альтернативных рабочих соглашений», причём наибольшая распространённость и скорый рост AWA сосредоточены в возрастной группе от 55 до 75 лет [10]. Из всех видов работ, подпадающих под термин «альтернативные рабочие соглашения», в США в 2015 г. самая большая группа работников AWA в возрасте от 55 до 75 лет были независимыми подрядчиками.

Последствиями реально существующей дискриминации по возрасту и вызванной им смены характера работы является уменьшение заработной платы работников старших возрастов по сравнению с традиционным периодом их труда. Так, в США в 2017 г. согласно исследованию National Bureau of Economic Research средний годовой доход сокращается на 18 160 долл. для пожилых работников [2].

Обращение к российской практике показывает существование аналогичной дискриминации по возрасту. По данным обследования, проведённого Фондом общественного мнения в августе 2018 г., 60 % респондентов знают о случаях, когда работники старших возрастов сталкивались с отказом в получении работы. При этом по сравнению с 2013 г. увеличилось число тех, кто считает, что в любой сфере профессиональной деятельности допустимо устанавливать возрастные ограничения с 6 % до 9 %, и число тех, кто считает, что в одних сферах профессиональной деятельности возрастные ограничения допустимы, в других – нет, с 39 % до 44 % [11]. В Санкт-Петербурге по данным HeadHunter 92 % работодателей и 75 % соискателей считают, что на рынке труда присутствует дискриминация возрастных сотрудников [12].

Социологи в своих исследованиях отмечают резкое ухудшение отношения к работникам старших возрастов со стороны занятого населения РФ. Так, по данным исследования Т.В. Семеновой, в группе респондентов от 16 до 55 лет наблюдается преимущественно отрицательное отношение к работникам старших возрастов, выполняющих такие роли, как «коллега по работе», «руководитель», «подчинённый» [13]. Опрос 160 собственников и гендиректоров компаний из сегмента крупного бизнеса, проведённый Институтом Адизеса в июле 2018 г., показал, в свою очередь, что треть российских компаний не готовы принимать на работу предпенсионеров [14].

Если ранжировать работников старших возрастов по уровню квалификации и опыта, то в данных этого и других опросов чётко прослеживается тенденция к сохранению в российских компаниях и организациях рабочих мест для высококвалифицированных сотрудников, и преимущественный набор более молодых работников для массовых профессий. Зарубежный опыт так же подтверждает это. Многочисленные примеры, приведённые в [15] показывают, что старый образ мышления о пожилых работниках уже не верен. Jacquelyn B. James, психолог и содиректор Center on Aging and Work at Boston College отмечает, что процесс старения и работы меняется. В дополнение к здоровью и долголетию образование является важным фактором. На многих рабочих местах люди продолжают работу в областях, в которых вы используете ум, а не тело. Laura Carstensen, психолог и директор Stanford Center on Longevity (долголетия) подчёркивает, что именно в таких отраслях, как образование, юриспруденция, бизнес, социальные услуги, пожилые работники не только остаются, но и процветают. На рабочих местах, где знание является основой, вы не видите дефицита производительности с возрастом [15].

В ст. 3 Трудового кодекса РФ говорится, что «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [16]. Казалось бы дискриминации по возрасту, как молодых, так пожилых сотрудников, юридически быть не должно. Однако на практике дискриминация работников старших возрастов, как мы показали ранее, существует, и во многом это возможно из-за их неопределённого правового статуса, которое даётся уточнением в ТК РФ того, что не может быть расценено как дискриминация: «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите» [16]. Это даёт возможность работодателям толковать положение работников старших возрастов иначе, чем для обычных работников, особенно в том, что касается своих предпочтений и заботы государства.

В российской реальности фактическая дискриминация по возрасту работников старших возрастов приводит к недоиспользованию их трудового потенциала по сравнению со сверстниками в развитых странах. Данные исследования, проведённого в ЦФО, показали, что по мнению экспертов, нежелание работодателей нанимать пенсионеров приводит к отсутствию адекватных предложений на рынке труда, которые могли бы заинтересовать работников старших возрастов не только денежной составляющей, но и с точки зрения продолжения самореализации [17]. В Санкт-Петербурге это привело к тому, что за последние два года число работающих пенсионеров снизилось на 200 тыс. человек. Сейчас от общего числа пенсионеров города трудятся только 27,2 % [12]. Снижение на 12 % числа работников старших возрастов, трудящихся в Санкт-Петербурге, объясняется также и неблагоприятными мерами государственного регулирования в РФ, в частности, отказом государства индексировать пенсии работающим пенсионерам.

В реальности работники старших возрастов и молодёжь в России и в мире претендуют на разные рабочие места, не конкурируя друг с другом, но отрицательные стереотипы по отношению к первым остаются. Новые рабочие места, связанные с цифровой экономикой, занимает в основном молодёжь, а места для работников старших возрастов больше связаны с традиционной экономикой. Так, опрос Pew Research Center 2016 г. показал, что 23 % респондентов, сообщивших о доходах в gig экономике, были студентами, и только 5 % были пенсионерами [18]. Более обширные эмпирические данные Kalwij, Kapteyn и de Vos [19] указывают, что удержание на рабочих местах работников старших возрастов не влияет отрицательно на занятость молодёжи.

Продолжительность жизни современных людей как в России, так и в мире, устойчиво увеличивается. За последнее столетие она практически удвоилась. Это подробно проанализировано в [20].

Причём расширяется именно тот период, когда человек трудоспособен. Так, в частности в Голландии, по данным [21], дополнительный объём работы в 2013 г. оценивается примерно в 31 процентный пункт для работников в возрасте 60-64 лет, увеличивается до 53 процентных пунктов в возрасте 65-69 лет и сокращается примерно до 44 процентных пунктов для работников в возрасте 70-74 лет.

В развитых странах важным фактором увеличения занятости работников старших возрастов является укрепление здоровья населения. Улучшение здоровья пожилых людей обеспечивает необходимый потенциал для их дальнейшей работы.

По нашему мнению, в связи с фактором здоровья более важен не столько экономический, сколько социальный эффект. Он проявляется в том, что увеличение продолжительности трудовой деятельности индивидуума явно снижает риск смерти работников старших возрастов. В многолетнем исследовании, проводимом группой исследователей из Oregon State University, возглавляемой С. Wu, было установлено, что те, кто работал на год дольше, чем вышедшие на пенсию, имели на 11 % более низкий риск смерти [22]. Чтобы провести это исследование, Wu собрал данные с 1992 по 2010 г., которые были поданы в «Исследовании здоровья пенсионеров» (Healthy Retirement Study), долгосрочном исследовании взрослых США, проводимом Мичиганским университетом и финансируемом Национальным институтом по проблемам старения. Команда ученых, возглавляемая Wu, выбрала 2 956 работников старших возрастов, которых начали исследовать в 1992 г. и закончили к концу 2010 г. Исследователи установили, что те, кто работает в возрасте 65 лет и старше, могут добавить ещё много лет к своей жизни. Возраст 65 лет был выбран за точку отсчёта, поскольку в США работники (и мужчины, и женщины) выходят на пенсию в этом возрасте. Интересно также отметить, что те работники старших возрастов, кого называют нездоровыми, которые также работали ещё на один год дольше, имели риск смертности на девять процентов ниже. Эти данные, по нашему мнению, объективно свидетельствуют о том, что работа на протяжении более года положительно влияет на коэффициент смертности участников исследования, независимо от их состояния здоровья.

Вместе с тем следует отметить для объективности анализа, что наряду с многочисленными авторами, придерживающимися аналогичной точки зрения, ряд исследователей доказывают противоположное мнение. Так, Kalwij, Knoef & Alessie [23] и Neuman [24] считают, что уход на пенсию не оказывает отрицательного воздействия на здоровье, Charles [25], и Coe & Zamarro [26] считают, что оказывает положительное влияние на здоровье, а Kuhn, Wuellrich & Zweimueller [27], Behncke [28] и Dave, Rashad & Spasojevic [29] заключают, что выход на пенсию может отрицательно сказаться на здоровье.

В Российской Федерации, в отличие от развитых стран мира, уровень медицинского обеспечения населения является скорее сдерживающим, чем благоприятным фактором для трудовой деятельности работников старших возрастов. Желание трудиться для них часто ограничивается самочувствием и физическим состоянием. Это ограничивает трудоустройство работников старших возрастов даже больше, чем дискриминация со стороны работодателей.

Характеризуя далее социальный эффект для работников старших возрастов, выделим улучшение качества их жизни. Многочисленные опросы, как в мире, так и в России подтверждают это. Так, исследование Потехиной и Чигова показало [17], что продолжение трудовой активности работников старших возрастов позитивно влияет на их эмоциональный настрой, а доля тех из них, кто занимается своей работой с удовольствием, превышает две трети. Т.В. Дробышева отмечает, что приоритеты работающих пенсионеров отражены в *ценностной структуре*. Данные респонденты выше, чем неработающие, оценивают интересную работу, познание и творчество [30].

Особенностью рынка труда в последние десятилетия стало всё более широкое использование работников-мигрантов. Это порождает целый ряд социальных и политических проблем на уровне народного хозяйства. В экономическом плане труд работников-мигрантов обеспечивает выгоды для национальной экономики в краткосрочном периоде, однако консервация сложившейся экономической структуры приводит к консервации проблем развития национального хозяйства. Преимущества более широкого использования работников старших возрастов для национального рынка труда состоят прежде всего в том, что они позволяют сократить использование работников-мигрантов и направить его в те отрасли экономики, которые в них больше нуждаются. Для того чтобы эти преимущества стали реальностью, нужны меры государственного регулирования, направленные на развитие на рынке рабочей силы модели гибкой, неполной занятости пенсионеров, сохранять или изменять их трудовой статус с помощью овладения новыми профессиональными навыками [31]. Государственное регулирование нужно сегодня, так как возможности обучения/трудоустройства пожилых и мотивация самих пожилых иметь ответственную и высококвалифицированную работу не всегда совпадают [32].

На наш взгляд, в современной России необходимы новые междисциплинарные научные исследования этой проблемы, их широкое обсуждение и принятие на этой основе долгосрочных государственных программ поддержки труда работников старших возрастов.

Для обеспечения эффективной занятости работников старших возрастов в Российской Федерации необходимо с помощью программ государственного регулирования [33] предоставить им стимулы для продолжения работы, способствовать укреплению их здоровья и повышению профессиональных навыков. В качестве первоочередных мер укрепления здоровья работников старших возрастов нужно повышение качества системы медицинского обслуживания широких слоёв работающего населения. Уровень здоровья и эффективность труда работников старших возрастов связаны напрямую. Второе направление усилий по привлечению российских работников старших возрастов – это изменение общественной атмосферы вокруг работающих пенсионеров. В течение многих лет развитые страны, включая Японию, США, Германию, имеют возраст выхода на пенсию в 67 лет, в 65 лет как для мужчин, так и для женщин. Как мы показали в нашей статье многие работники старших возрастов трудятся успешно и в последующие годы. Трудящиеся люди, как показывает практика, нормально воспринимают это. Значит и в Российской Федерации необходимо устранять дискриминацию по возрасту, создавать условия для работников старших возрастов, расширять использование программ переподготовки, усиливать гибкость на рынках труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Why Are People Working Longer in the Netherlands?, NBER Chapters, in: Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer National Bureau of Economic Research, Inc. 2018. P. 34.
2. Steverman B. Working Past 70: Americans Can't Seem to Retire. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-07-10/working-past-70-americans-can-t-seem-to-retire>
3. Доходы на пенсии. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14079>
4. Schirle T. 2008. Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid'1990s? // Journal of Labor Economics. 2008. №26(4). P.549-594.
5. Bloemen H., Hochguertel S., Zweerink J. 2015. Joint Retirement of Couples: Evidence from a Natural Experiment // IZA Discussion Paper. 2015. № 8861, Institute for the Study of Labor, Bonn.
6. Богданова Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? // Журнал исследований социальной политики. 2016. Т. 14. №4. С. 535-550.
7. Число женщин на 1000 мужчин соответствующей возрастной группы. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#
8. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016. Стат. сб. М.: Росстат, 2016.
9. Milkman R. The Senior Precariat // New Labor Forum. 2018. Vol. 27, Iss. 1. P. 44-52.
10. Katz L.F., Krueger A. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. (March 29, 2016). Available at Princeton. URL: https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_march_29_20165.pdf
11. Работа и возраст. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081>
12. Буравцева М. Петербургская экономика избавляется от пенсионеров. URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/20/12/2017/5a392a879a7947496277a24d
13. Семенова Т.В. Пожилые люди: стереотипный образ и социальная дистанция // Социс, 2008. № 8. С. 49-55.
14. Старостина Ю., Фейнберг А. Фильтр при найме: готовы ли компании к сотрудникам старшего возраста. URL: https://www.rbc.ru/economics/30/07/2018/5b5aff139a79470a43e6aad5?from=center_3
15. Workers Are Working Longer and Better. New York Times. March 5, 2017. URL: <https://www.nytimes.com/2017/03/02/business/retirement/workers-are-working-longer-and-better.html>
16. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ) с изм. и доп. на 20.11.2017. М.: Эксмо-пресс, 2017. 224 с.
17. 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. С. 3-23.
18. Gig Work, Online Selling and Home Sharing. URL: <http://www.pewinternet.org/2016/11/17/labor-platforms-technology-enabled-gig-work/>
19. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Retirement of older workers and employment of the young // De Economist. 2010. Vol. 158, Number 4. P. 341-359.
20. Лукичев П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе // Изв. Санкт-Петерб. гос. аграрного ун-та. 2013. №31. С. 125-129.

21. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Work Capacity at Older Ages in the Netherlands, in: Social Security and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages. Ed. David A. Wise. 2017. The University of Chicago Press, Chapter 8. P. 243-267 (NBER Working Paper No. 21976)).
22. Wu C., Odden M.C., Fisher G.G., et al. Association of retirement age with mortality: a population-based longitudinal study among older adults in the USA//Journal of Epidemiol Community Health. Published Online First: 21 March 2016. doi: 10.1136/jech-2015-207097.
23. Kalwij A., Knoef M., Alessie R. Pathways to Retirement and Mortality Risk in the Netherlands// European Journal of Population. 2013. Vol. 29, Iss. 2. P. 221-238.
24. Neuman K. 2008. Quit your job and get healthier? The effect of retirement on health// Journal of Labor Research. 2008. №29. P.177-201.
25. Charles K.K. Is retirement depressing? Labor force inactivity and psychological well-being in later life // Research in Labor Economics. 2004. №23. P. 269-299.
26. Coe N., Zamorro G. Retirement effects on health in Europe // Journal of Health Economics. 2011. №30(1). P. 77-86.
27. Kuhn A., Wuellrich J.P., Zweimueller J. Fatal attraction? Access to early retirement and mortality//Institute for the Study of Labor (IZA). 2010. Discussion Paper 5160.
28. Behncke S. Does retirement trigger ill health? // Health Economics. 2012. № 21. P. 282-300.
29. Dave D., Rashad I., Spasojevic J. The effects of retirement on physical and mental health outcomes// Southern Economic Journal / 2008. №75. P. 497-523.
30. Дробышева Т.В. Факторы и механизмы экономической социализации личности в группах работающих и неработающих пенсионеров // Наука. Культура, Общество. 2015. №4. С.115-129.
31. Салин В.Н., Глебкова И.Ю., Долбик-Воробей Т.А. Занятость пенсионеров (статистический анализ) // Вестн. финансового ун-та. 2016. №5. С. 58-66.
32. Григорьева И.А., Биккулов А.С., Цинченко Г.М. Старение, межпоколенные взаимодействия и занятость людей пожилого возраста // Управленческое консультирование. 2014. №12. С.101-110.
33. Лукичёв П.М. Государственное регулирование и его эффективность // Изв. Санкт-Петерб. гос. аграрного ун-та. 2015. №38. С. 139-144.

Поступила в редакцию 16.08.2018

Лукичёв Павел Михайлович, доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры Менеджмент организации
ФГБОУ ВО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
190005, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Красноармейская, 1
E-mail: komdep@bstu.spb.su

P.M. Lukichev

EMPLOYMENT OF SENIOR WORKERS: A RESOURCE OR A BURDEN?

The article deals with the issue of modern employment of older workers. Based on the analysis of world experience, key factors affecting the efficiency of this group of workers are highlighted. Positive influences and negative influences on labor activity of workers of senior ages are revealed. The author singles out as positive factors: an increase in the percentage of employees wishing to work after retirement, state regulation, the strengthening of older workers' health, the level of income and lifestyle of the country's population. Negative factors are: discrimination of older workers and their expulsion from standard employment. The tendency to preserve jobs for highly skilled employees of older ages is clearly traced. The author reveals the following peculiarities of this segment of the labor market in Russia: obvious age discrimination and negative attitude towards working pensioners in the society, significant gender asymmetry for elderly employees, worse level of health in comparison with Western colleagues. The study showed that, in addition to the economic effect, there is also a social effect of labor for older workers. The author proposes the creation of state regulation programs to improve the operating efficiency of older workers in Russia. They should include: eliminating age discrimination, creating conditions for older workers, using retraining programs, and increasing flexibility in labor markets.

Keywords: senior workers, alternative work arrangements, gender asymmetry, age discrimination, state regulation, social effect of work, health promotion, retraining programs.

Received 16.08.2018

Lukichev P.M., Doctor of Economics, Professor at Department of anagement of the organization
Baltic State Technical University "Voenmech" named after D.F. Ustinov
Krasnoarmeyskaya st., 1, St. Petersburg, Russia, 190005
E-mail: komdep@bstu.spb.su