

УДК 331

**Козлов Владимир Игоревич**

кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента и коммерции,  
Волгоградский филиал Российского экономического  
университета имени Г.В. Плеханова  
[Milena.555@mail.ru](mailto:Milena.555@mail.ru)

**Тетерина Екатерина Алексеевна**

магистрант направления подготовки 38.04.02 Менеджмент,  
Волгоградский филиал Российского экономического  
университета имени Г.В. Плеханова

[Milena.555@mail.ru](mailto:Milena.555@mail.ru)

**Vladimir I. Kozlov**

Candidate of Philosophical Sciences,  
Associate Professor of the Department of Management and Commerce,  
of the Volgograd Branch of the Plekhanov Russian University of Economics

[Milena.555@mail.ru](mailto:Milena.555@mail.ru)

**Ekaterina A. Teterina**

Master student of the training direction 38.04.02 Management,  
of the Volgograd Branch of the Plekhanov Russian University of Economics

[Milena.555@mail.ru](mailto:Milena.555@mail.ru)

**Государственная политика занятости лиц пожилого возраста:  
направления развития**

**State employment policy for the elderly: development directions**

***Аннотация.** Целью статьи является систематизация мирового опыта государственного стимулирования занятости работников пожилого возраста. Критерием анализа выбраны барьеры и препятствия к продолжению занятости со стороны работодателей и работников. Выявлены препятствия со стороны работников и работодателей. Проанализированы политические инструменты устранения препятствий к продолжению занятости в пожилом возрасте. Доказана необходимость комплексного подхода, охватывающего пенсионную систему, систему страхования по безработице, политику рынка труда, сферу охраны и безопасности труда, охраны здоровья и обучения.*

***Ключевые слова:** старение, работники пожилого возраста, пенсия, пенсионный возраст, продление трудовой деятельности, государственная политика, возрастной менеджмент.*

***Annotation.** The purpose of the article is to systematize the world experience of state stimulation of the employment of older workers. The analysis criterion selected barriers and obstacles to the continuation of employment by employers and workers. Identified obstacles from employees and employers. Analyzed the political instruments to eliminate obstacles to the continuation of employment in old age. Proved the need for an integrated approach, covering the pension system, the*

*unemployment insurance system, labor market policies, occupational safety and health, health and education.*

**Key words:** *aging, older workers, pension, retirement age, extension of labor activity, state policy, age management.*

### **Введение.**

Повышение уровня экономической активности лиц 50+ определено стратегической целью в ответ на вызовы демографического старения в большинстве развитых государств. Продолжение трудового пути возможно при условии желаяния и готовности граждан, удовлетворительного состояния их здоровья и работоспособности, достаточных навыков и уровня квалификации. Готовность и желание работодателей удерживать и нанимать работников пожилого возраста (далее - РПВ) является также необходимым условием.

Интересы работодателей и работников не всегда совпадают, и именно государство имеет рычаги влияния, учитывающие интересы бизнеса и РПВ. Реформы, которые были инициированы государствами Европы в течение последних 10 лет с целью повышения уровня экономической активности РПВ, достигли своей цели. Уровень занятости лиц 55-64 повысился с 43,4 % в 2006 г. до 57,1 % в 2017 г. [1]

Целью работы является систематизация опыта стимулирования занятости работников пожилого возраста, где в качестве критерия упорядочения избраны стимулирующие и сдерживающие действия как со стороны работников, так и работодателей.

### **Результаты исследования.**

Продолжение трудовой жизни РПВ имеет потенциальные положительные последствия для государства. По оценкам PricewaterhouseCoopers, повышение уровня занятости граждан ОЭСР в возрасте 55-69 лет до уровня занятости РПВ Швеции (76%) приведет к увеличению ВВП этих стран на 2 трлн. \$ в долгосрочном периоде. Потенциальный рост ВВП для Греции составит 16%, Бельгии - 13%, Словении - 12%, Великобритании - 4,2%, США - 3% ВВП, почти 2% ВВП для Японии и 1% для Кореи [1]. Продолжение работы РПВ увеличивает налоговые поступления государства и способствует устойчивости систем социальной защиты и пенсионного обеспечения. Для РПВ увеличение срока работы способствует повышению их покупательской способности и уровня жизни, положительно влияет на состояние физического и ментального здоровья [2]. Бизнес относится к найму и содержанию РПВ неоднозначно. С одной стороны, дефицит кадров в некоторых сферах промышленности повышает ценность РПВ для работодателей. С другой стороны, негативные возрастные стереотипы о снижении работоспособности и производительности, более высокой стоимости РПВ и их сопротивлении изменениям удерживают работодателей от сотрудничества.

Рассмотрим барьеры и препятствия занятости в зрелом возрасте и проанализируем инструменты государственного воздействия, направленного на их устранение. Препятствием на пути к продолжению работы в пожилом возрасте является нежелание или недостаточная мотивация РПВ, вызванная

наличием возможностей для досрочного выхода на пенсию в системах социальной защиты и пенсионного обеспечения. Социо-экономические меры, построенные по принципу санкций и стимулов, направлены на устранение таких возможностей. Схемы досрочного выхода на пенсию, распространенные в Европе в 1970-1980-х гг. с целью высвобождения рабочих мест для молодежи, были отменены или ограничены в рамках пенсионных реформ последнего десятилетия.

Инструментом принудительной мотивации к труду стало повышение пенсионного возраста и увеличение обязательного трудового стажа в 1990-х гг. В настоящее время пенсионный возраст составляет 65 лет, как для мужчин, так и женщин в большинстве европейских стран, а в Норвегии и Исландии пенсия начинается с 67 лет. С другой стороны, государства ввели финансовые стимулы за долгий труд - увеличили пенсионные начисления за каждый дополнительный год или месяц пенсионных взносов. Дания, например, награждает граждан, работающих до достижения установленного пенсионного возраста, безналоговой выплатой в размере 20,000 €. В Бельгии с 2009 г. безработные 50+, которые вернулись на рынок труда, получают ежемесячные денежные бонусы в течение года [3].

Стимулы к преждевременному уходу с рынка труда также устранены из системы страхования по безработице - отменен специальный статус безработных 50+, что предоставлял им право на досрочный выход на пенсию в случае отсутствия работы и право на получение помощи в течение переходного периода. В результате реформ 2008 г. в Германии безработные в возрасте 58+ лишены права на пособие без доказательств активного поиска работы. В Нидерландах с 2009 г. долгосрочные безработные обязаны принять любое предложение работы, даже ниже своего уровня квалификации. [4]

Препятствием к продолжению труда в зрелом возрасте являются возрастные ограничения, зафиксированные законом как нормы принудительного выхода на пенсию. Работодатели используют эту норму для увольнения работников в случае достижения ими официального возраста, даже при желании РПВ продолжать работу. Отмена принудительного пенсионного возраста устраняет эту преграду - в США с 1986 г., в Новой Зеландии - с 1999 г., в Австралии - с 2004 г., в Великобритании - с 2011 г. [5].

Препятствием занятости РПВ является нежелание работодателей удерживать и нанимать их на работу вследствие объективных экономических причин. Практика повышения зарплаты с возрастом, а также выслуга лет, которую активно лоббируют профсоюзы, снижает конкурентоспособность РПВ в сравнении с молодежью. Учитывая этот факт, многие развитые страны создают возможности занятости для РПВ путем государственного субсидирования рабочих мест. Объектами политики субсидирования становятся как работодатели, нанимающие безработных 50+, так и лица, участвующие в государственных программах занятости. В Австрии взносы работодателей в фонд безработицы сокращаются наполовину при условии найма лиц 50-55 лет и полностью отменяются при найме лиц 55+. Субсидия является частью системы бонусов и штрафов, где «штраф» - это платеж за

увольнение сотрудников старше 50 лет, а его размер колеблется в зависимости от возраста уволенного работника. В Германии, в рамках государственной программы «Кампания 50+», государство выделяет зарплатные субсидии для работодателей, которые нанимают лиц 50+, и помогает им в переобучении РПВ. В Бельгии работодатели, которые нанимают безработных 45+, частично освобождаются от взносов в фонд социального страхования в течение пяти лет. Кроме того, вновь нанятым работникам положена субсидия занятости, что сокращает затраты работодателей на зарплату до 500 евро в месяц. В Швеции программа субсидирования занятости мотивирует работодателей нанимать людей старше 57 лет, безработных как минимум последние два года. Субсидия выплачивается работодателям в течение максимального периода в 24 месяца в размере 75 % заработной платы [5].

Государственные программы занятости направлены на создание рабочих мест для РПВ и их субсидирование. В США в течение 50 лет действует Программа занятости пожилых людей в общественном секторе (Senior Community Service Employment Program), которая предлагает субсидированные рабочие места с минимальной зарплатой и неполной занятостью (1300 часов в год) в школах, больницах, центрах дневного ухода. Средства для финансирования предоставляют 9 национальных неприбыльных организаций. В Японии с 1974 г. открыто почти 1300 Серебряных центров труда для пожилых (Silver Human Resource Center) в рамках национальной программы содействия занятости для пенсионеров 60+, которые насчитывают более 700 тыс. членов. [6]

Проблемой продолжения труда является желание РПВ работать меньше по разным причинам: состояние здоровья, семейные обстоятельства, обязанности по уходу за больными членами семьи. В результате физиологических изменений лица 50+ требуют больше времени на отдых и восстановление, что объясняет желание работать меньше. Гибкая политика по выходу на пенсию признает эту неоднородность и облегчает частичную пенсию для тех, кто хочет или нуждается в пересмотре рабочего времени. Государственные схемы частичного выхода на пенсию (phased retirement, partial retirement) позволяют работникам сокращать часы работы и компенсировать потерю дохода частичными пенсионными выплатами до достижения официального пенсионного возраста [7].

Таким образом, социо-экономические инструменты политики продолжения занятости РПВ направлены на устранение барьеров и демотивирующих стимулов, как со стороны РПВ, так и со стороны работодателей. Инструменты государственного воздействия содержат как стимулы, так и санкции.

Заметим, что повышение официального пенсионного возраста или финансовые стимулы за продолжительный труд, будут успешными только в случае сохранения работниками трудоспособности, физического и умственного здоровья. Неудовлетворительное состояние здоровья является главной причиной досрочного выхода РПВ на пенсию. В связи с чем, укрепление здоровья на рабочих местах широко рекомендуется международными

организациями. Политика укрепления здоровья является комплексной и охватывает законодательство, финансовые меры, налогообложения и организационные преобразования. Ряд стран предприняли особые меры для РПВ - повысили частоту медицинских обследований после достижения определенного возраста (Бельгия, Венгрия, Италия, Латвия, Люксембург, Португалия, Швейцария) или устранили РПВ определенного возраста от выполнения опасных и тяжелых рабочих задач (Венгрия, Нидерланды, Португалия, Словения). В некоторых странах законодательство обязывает работодателей адаптировать условия труда и среды в соответствии с возможностями каждого сотрудника [8].

Препятствием трудоустройства на рынке труда для РПВ является дискриминация по возрасту, которая проявляется в нежелании работодателей принимать на работу РПВ, в ограничении возможностей их карьерного развития, неравных возможностях обучения и повышения квалификации, незаконном увольнении при реорганизации или кризиса. На устранение трудовой дискриминации направлена политика социальной справедливости и отсутствия дискриминации, рычагами воздействия которой являются информационные кампании, антидискриминационное законодательство, сотрудничество и консультации с социальными партнерами. Законодательство против дискриминации по возрасту в той или иной форме действует в 50 странах. 25 стран-членов ЕС, США, Гайана и Сингапур выделили возраст как отдельную категорию незаконной дискриминации наряду с полом, расой, национальностью и инвалидностью, не связывая его с другими формами дискриминации [9;10].

Синтез барьеров к продолжению экономической активности РПВ и политических инструментов их преодоления представлен в табл. 1.

Таблица 1.

Политические инструменты комплексного подхода к стимулированию занятости работников пожилого возраста.

Барьеры занятости РПВ	Инструменты политики
Наличие демотивирующих стимулов пенсионной системе	Повышение пенсионного возраста; продолжение обязательного трудового стажа; устранение стимулов к досрочному выходу на пенсию
Норма принудительного выхода на пенсию	Отмена официального пенсионного возраста
Желание РПВ работать в меньшем объеме и с меньшей интенсивностью	Схемы сокращения рабочего времени - поэтапный выход на пенсию (phased retirement), гибкие пенсии (retirement flexible)
	Финансовые бонусы за труд до достижения официального пенсионного возраста
	Увеличение пенсионных начислений за дополнительное

	время на рынке труда
Преференции и особый статус безработных 50+	Реформирование системы страхования по безработице: устранение особых условий для лиц 50 +
Более высокая стоимость труда РПВ за выслугу лет	Стимулирование работодателей к найму безработных 50+: субсидирование заработной платы, снижение размера взносов на страхование по безработице
Нежелание бизнеса нанимать РПВ	Государственные программы содействия занятости для людей 50 +
Дискриминация со стороны работодателей	Антидискриминационное законодательство
Стереотипы и эйджизм	Государственные информационные кампании по возрасту и РПВ
Нехватка информации о демографических изменениях	Государственная поддержка возрастного менеджмента на предприятиях Привлечение социальных партнеров к социальному диалогу; заключения трехсторонних соглашений; секторальные соглашения Обмен опытом, распространение успешных практик возрастного менеджмента,
Неудовлетворительное состояние здоровья, хронические болезни, потеря трудоспособности	Укрепление здоровья и управления болезнями на рабочем городе; профилактические осмотры Привлечение работодателей к управлению трудоспособностью работников; подход работоспособности (work ability)
Возрастные изменения особые потребности РПВ	Адаптация рабочих условий к возможностям и состоянию здоровья работников
Недостаток знаний, устаревшие навыки для новых рабочих мест	Государственная поддержка обучения, инструменты совместного финансирования обучения; налоговые скидки на обучение; субсидии и ваучеры на обучение
Нехватка формального признания навыков и опыта	Легализация и сертификация навыков и опыта, полученных во время неформального обучения

Источник: составлено автором

Как свидетельствует проведенный анализ и данные табл. 1, продолжение занятости в преклонном возрасте требует решения проблем и преодоления барьеров во многих сферах общественной жизни, что предполагает применение комплексного подхода к их решению.

## **Выводы.**

Продолжение работы в зрелом возрасте сталкивается с барьерами со стороны работодателей и работающих. Именно государство имеет рычаги влияния на всех участников рынка труда. Инструменты государственной политики, направленные на стимулирование занятости РПВ и устранения барьеров построены по принципу стимулов и санкций. Политическими инструментами устранения препятствий со стороны личности являются повышение пенсионного возраста, увеличение трудового стажа, отмена привилегий для безработных 50+, финансовые стимулы за продолжительный труд, субсидирование рабочих мест и государственные программы занятости для лиц пожилого возраста, программы сохранения здоровья на работе, национальные системы реабилитации и возвращения к работе. Барьеры к занятости со стороны работодателей регулируются путем принятия антидискриминационного законодательства, законодательства по трудоустройству инвалидов, улучшения условий труда, информационных кампаний и повышения осведомленности, субсидирования за наем безработных 50+, государственных программ занятости лиц 50+, информационной и технической поддержки.

## ***Литература\References***

1. PWC Golden Age Index. Unlocking the potential \$3.5 trillion prize from longer working lives, 2018. URL: <https://www.pwc.com/mx/es/publicaciones/c2g/2018-25-06-golden-age-index-2018.pdf>
2. Staudinger U.M., Bowen C. E. A systemic approach to aging in the work context//*Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*. 2011. №44. pp. 295-306
3. Loretto W, White P. Work, more work and retirement: older workers' perspectives// *Social Policy and Society*. 2006. №5(4). pp. 495-506.
4. Sonnet A., Olsen H., Manfredi T. Towards more inclusive aging and employment policies: the lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland//*The Economist*. 2014. № 162. pp. 315-333.
5. Vickers L., Manfredi S. Age equality and retirement: Squaring the Circle// *Industrial Law Journal*. 2013. №42(1). pp. 61-74.
6. Brodsky M.M. Public-service employment programs in selected OECD countries//*Monthly Labor Review*. 2000. October. pp. 31-41.
7. Szinovacz M. Davey A. Retirement and marital decision-making: Effects on retirement satisfaction //*Journal of Marriage and Family*, 2005. Vol. 67. pp. 387- 398
8. Phillipson C. Work and Retirement Transitions: Changing Sociological and Social Policy Contexts// *Social Policy and Society*. 2004. №3 (2). pp. 155-162.
9. Neumark D., Burn I., Button P. Age Discrimination and Hiring of Older Workers// *FRBSF Economic Letter*. 2017. №6. <https://www.frbsf.org/economic-research/files/el2017-06.pdf>
10. 16. Buletova N.E., Burov A.N., Dilman D.A., Kosobokova E.V., Okhremenko I.V. MODELS OF FACTOR AND STRUCTURAL-RANK ECONOMIC ANALYSES AT MACRO-AND MESO LEVELS //*International Journal of*

