

## ГЛОБАЛЬНОЕ СТАРЕНИЕ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

**О. Е. КРУПЕЙЧЕНКО<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>*Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь*

Рассматривается один из ключевых трендов и вызовов современности – глобальное старение населения, явившееся следствием снижения рождаемости и увеличения продолжительности жизни, который оказывает влияние на перспективы мирового развития. Проводится всесторонний анализ его последствий для рынков труда, как имеющих негативный характер, так и открывающих новые возможности. Предлагаются различные варианты реализации действующей государственной политики, которая может способствовать процессам адаптации общества к демографическим сдвигам либо, наоборот, затруднять их. Утверждается, что в соответствии с концепцией активного старения пожилые люди являются экономическим и социальным ресурсом.

**Ключевые слова:** глобальное старение; коэффициент зависимости от старости; активное старение; трудовые ресурсы; пожилые работники; выход на пенсию.

## GLOBAL AGEING AND LABOUR POTENTIAL EMPLOYEES OF OLDER AGE GROUPS

**О. Е. KRYPEICHENKO<sup>a</sup>**

<sup>a</sup>*Belarusian State University, 4 Niezaliežnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus*

The article considers one of the key trends and challenges of our time – the global aging of the population, which was the result of a decrease in fertility and increase in life expectancy, and has an impact on the prospects of world development. A comprehensive analysis of its impact on labour markets, both negative and opening up new opportunities, is being carried out. The current state policy can contribute to the processes of adaptation of society to demographic changes, or on the contrary complicate them, various options for its implementation are proposed. Under the concept of active ageing, older persons act as an economic and social resources.

**Key words:** global ageing; old age dependency ratio; active ageing; labour force; older workers; retirement.

Население мира растет очень быстрыми темпами, при сохранении которых к 2050 г. оно достигнет 9,7 млрд человек, а к 2100 г. – 11,2 млрд. В результате снижения коэффициента фертильности и значительного увеличения продолжительности жизни изменится возрастная структура населения планеты (см. рисунок).

Пожилые люди до промышленной революции XIX в. составляли лишь небольшую часть мирового населения, не более 5 % в любой стране, а уже с начала XX в. начался непрекращающийся рост их доли. По прогнозу ООН с 1960 по 2050 г. население мира увеличится более чем в три раза, доля населения в возрасте 65 лет и старше вырастет с 8,3 % в 2015 г. до 15,8 % к 2050 г., т. е. почти в два раза. Численность пожилых людей, по прогнозам, составит более 1,5 млрд человек. Особенно быстрыми

---

### Образец цитирования:

Крупейченко О. Е. Глобальное старение и трудовой потенциал работников старших возрастных групп // Журн. Белорус. гос. ун-та. Экономика. 2018. № 1. С. 67–76.

### For citation:

Krypeichenko O. E. Global ageing and labour potential employees of older age groups. *J. Belarus. State Univ. Econ.* 2018. No. 1. P. 67–76 (in Russ.).

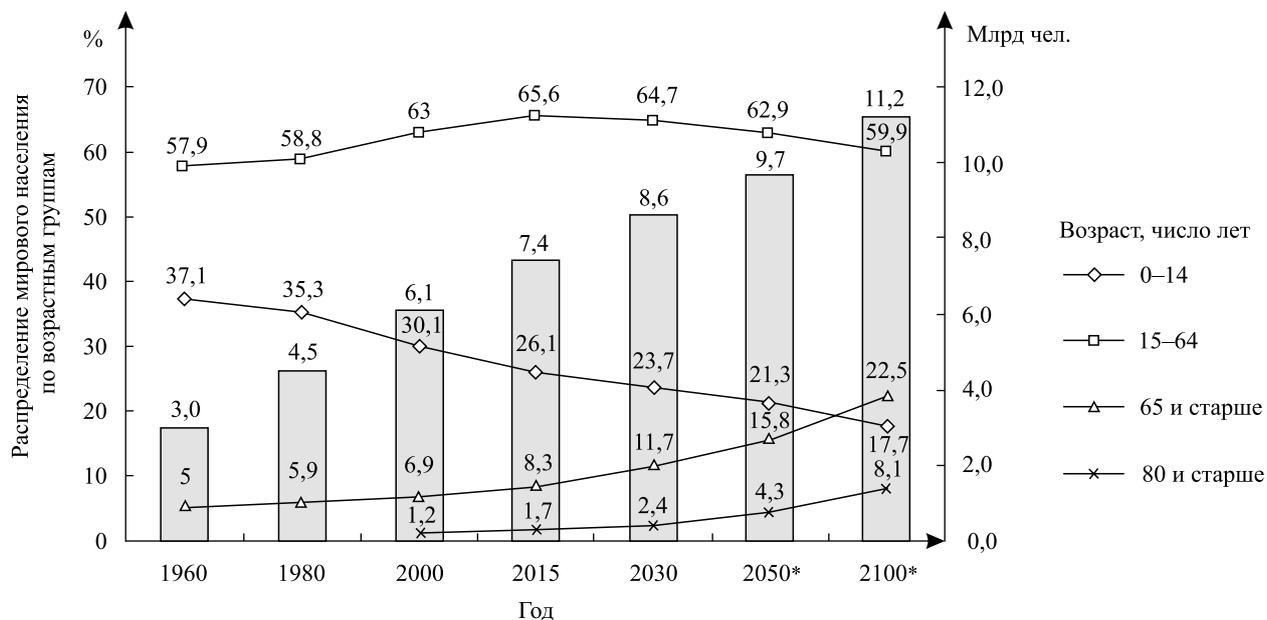
---

### Автор:

*Ольга Евгеньевна Крупейченко* – преподаватель кафедры банковской экономики экономического факультета.

### Author:

*Olga E. Krypeichenko*, lecturer at the department of banking economics, faculty of economics.  
*kr.olga.31@gmail.com*



Динамика численности мирового населения (млрд чел.) с распределением его по возрастным группам, %.

\*Прогнозируемое ООН будущее.

Источник: разработка автора по данным ООН 2017 [1]

World population Dynamics (billion people) with its distribution by age groups, %.

\*Projected future for the UN.

Source: author's development according to the UN 2017 [1]

темпами будет расти население старше 80 лет [1]. Прогноз *Bureau of the Census* несколько отличается: доля населения в возрасте старше 65 лет вырастет к 2050 г. до 16,7 %, а его численность составит 1,6 млрд человек, общая численность мирового населения к 2050 г. составит 9,4 млрд человек [2]. Старение населения, которое ранее рассматривалось как проблема для развитых стран Европы и Северной Америки, становится глобальным демографическим трендом (табл. 1).

Таблица 1

Доля населения старшего возраста в общей численности по регионам, %

Table 1

Proportion of older population in total by region, %

Регион	Возраст	Год						
		1960	1980	2000	2015	2030*	2050*	2100*
Африка	65 и старше	3,1	3,2	3,4	3,5	4,1	6,0	14,6
	80 и старше	0	0	0,4	0,5	0,5	0,9	3,7
Азия	65 и старше	3,6	4,4	5,8	7,6	11,8	17,8	26,8
	80 и старше	0	0	0,9	1,4	2,1	4,7	10,2
Европа	65 и старше	8,8	12,4	14,7	17,6	23,1	27,8	30,1
	80 и старше	0	0	2,9	4,7	6,3	10,1	13,8
Южная Америка	65 и старше	3,6	4,4	5,6	7,6	11,9	19,4	31,5
	80 и старше	0	0	1,0	1,6	2,6	5,6	13,9
Северная Америка	65 и старше	9,0	11,4	12,3	14,8	20,7	22,5	28,1
	80 и старше	0	0	3,2	3,8	5,5	8,7	12,2
Океания	65 и старше	7,4	8,1	9,9	11,9	15,4	18,2	25,4
	80 и старше	0	0	2,2	3,0	4,2	6,2	10,6

Источник: ООН 2017 [1].

\*Прогнозируемое ООН будущее.

В ближайшие десятилетия все регионы земного шара разными темпами будут испытывать старение населения, сегодняшний диапазон доли населения старше 65 лет 3,5–17,6 %, в 2050 г. он возрастет до 27,8 %. К 2050 г. Европа по-прежнему будет оставаться самым старым регионом в мире, а Африка – самым молодым. Япония, имеющая сегодня самую большую долю пожилого населения (27 % в 2016 г.), к 2050 г. увеличит эту долю до 36,4 % [2].

В настоящее время во всех регионах мира, кроме Африки и Океании, глобальный коэффициент фертильности (среднее число рождений на одну женщину) равен или ниже уровня замещения (2,1) (табл. 2). Согласно прогнозу ООН в развивающихся странах продолжится снижение коэффициента фертильности, в развитых нынешний уровень сохранится либо незначительно повысится.

Таблица 2

**Глобальный коэффициент фертильности  
во временном диапазоне**

Table 2

**Global Fertility Rate**

Регион	Год				
	1955–1960	1975–1980	1995–2000	2015–2020	2055–2060
Африка	6,66	6,64	5,34	4,43	2,94
Азия	5,56	4,10	2,56	2,15	1,88
Европа	2,66	1,98	1,43	1,62	1,79
Южная Америка	5,88	4,48	2,76	2,04	1,76
Северная Америка	3,61	1,77	1,95	1,86	1,89
Океания	4,06	2,73	2,46	2,34	2,04
Мир	4,89	3,87	2,75	2,47	2,21
Более развитые регионы мира	2,79	1,92	1,57	1,69	1,82
Менее развитые регионы мира	5,92	4,58	3,01	2,59	2,25

Источник: ООН 2017 [1].

С проблемой демографического старения тесно связана еще одна негативная тенденция: *возрастание демографического коэффициента зависимости от старости* (табл. 3). С помощью этого показателя измеряется численность лиц старше 65 лет (возраст, который в настоящее время определен как пожилой) как доля численности населения в возрасте от 15 до 64 лет (трудоспособный возраст по современным меркам). Иными словами, этот коэффициент показывает, сколько пенсионеров придется содержать одному потенциальному работнику. По мере старения населения планеты во многих странах данный показатель будет увеличиваться. В ближайшие десятилетия предвидится стремительный рост демографического коэффициента.

Таблица 3

**Демографический коэффициент зависимости от старости  
(соотношение населения в возрасте старше 65 лет на 100 человек населения в возрасте от 15 до 64 лет)**

Table 3

**Demographic coefficient of dependence on old age  
(ratio of population aged upwards 65 per 100 population 15–64)**

Регион	Год					
	1960	1980	2000	2015	2030	2050
Африка	5,7	6,0	6,2	6,2	7	9,6
Азия	6,4	7,5	9,1	11,2	17,5	27,8
Европа	13,6	18,9	21,8	26,4	37,4	48,7

Регион	Год					
	1960	1980	2000	2015	2030	2050
Южная Америка	6,8	7,8	8,9	11,4	17,8	30,5
Северная Америка	15	17,2	18,6	22,3	33,7	37,2
Океания	12,5	13	15,4	18,5	24,7	29,4
Мир	8,6	10	10,9	12,6	18	25,2
Более развитые регионы мира	13,4	17,8	21,2	26,7	37,4	46
Менее развитые регионы мира	6,2	7,1	8,2	9,7	14,8	22,3

Источник: ООН 2017 [1].

Прямые последствия глобального старения зачастую рассматриваются как неизбежная причина роста экономических издержек. Старение населения влечет за собой повышение нагрузки на пенсионную систему, увеличение государственных расходов на здравоохранение и социальное обеспечение. Оно также отражается на возрастной структуре рынка труда, приводит к нехватке рабочей силы, замедляет темпы экономического роста, меняет структуру потребления.

Все эти последствия можно значительно смягчить, проводя грамотную государственную политику на национальном и международном уровнях и рассматривая пожилых людей как ценный для общества экономический и социальный ресурс.

Достижения в области здравоохранения и социального обеспечения отодвинули для человечества границы старости, увеличив реальный срок трудоспособности. Определенная доля населения старших возрастов сохраняет ресурсный потенциал, в том числе здоровье, высокий уровень образования и интеллекта, потребность в продолжении трудовой и общественной деятельности. По этой причине проблему старения населения не следует рассматривать исключительно как экономическое бремя, поскольку высокий уровень жизни в развитых странах позволяет новому поколению пожилых людей не только внести вклад в собственное благополучие, но и поддерживать экономическое и социальное процветание общества в целом (хорошим ресурсом является волонтерство, имеющее значительное распространение среди пожилых людей в Европе). Кроме того, за счет уменьшения социальной изоляции представители старшего поколения реже обращаются за социальной и медицинской помощью, снижая бюджетные затраты на эти цели.

Трудоспособная часть пожилого населения выступает потенциальным резервом увеличения численности работающих, что позволит смягчить негативные последствия старения путем снижения демографической нагрузки на население трудоспособного возраста и повысить устойчивость пенсионных систем. Более высокий уровень занятости среди пожилых людей улучшит налоговые поступления, помогая финансировать государственные пенсии, при этом занятость и состояние здоровья могут взаимно положительно влиять друг на друга.

В последнее время данная проблема является предметом пристального внимания мирового сообщества и объектом многочисленных научных исследований, она становится частью разрабатываемых стратегических и программных документов, рассматривается на встречах высшего уровня и на различных научных конференциях.

В 2002 г. на II Всемирной ассамблее ООН по проблемам старения была принята декларация «Мадридский международный план действий по проблемам старения», направленный на улучшение условий жизни лиц старшего возраста в целях активного использования огромного потенциала этой части населения. Данное явление характеризуется понятием *активное старение*, которое, согласно классификации Всемирной организации здравоохранения, представляет собой процесс оптимизации возможностей для укрепления здоровья (физическое и психологическое благополучие), участие в жизни общества (социальная, экономическая, культурная, гражданская, духовная сферы), создание безопасной и надежной среды, гарантирующей стабильный доход, в том числе оплачиваемую занятость. В целях повышения качества жизни по мере старения региональные стратегические документы для осуществления мадридского плана были разработаны для всех пяти регионов ООН.

На Третьей конференции министров Европейской экономической комиссии ООН (ЕЭК ООН) по проблемам старения (Вена, 2012 г.) была одобрена венская декларация «Создание общества для людей всех возрастов: содействие повышению качества жизни и активной старости» [3]. Четыре основные цели де-

кларации принимали во внимание все 10 обязательств региональной стратегии ЕЭК и были сосредоточены на проблемах и возможностях политики в области активного старения в период с 2012 по 2017 г. Главной целью было объявлено «поощрение более долгой трудовой жизни и поддержание работоспособности» [3], также были предложены меры для ее осуществления: обеспечение более высокого уровня занятости пожилых людей за счет соответствующих инициатив, касающихся налогообложения и систем социального обеспечения; создание благоприятных условий труда для пожилых людей, в том числе с использованием гибких графиков рабочего времени; внедрение программ профессиональной подготовки и переподготовки с учетом возраста; разработка научно обоснованных стратегий на рынке труда, базирующихся на признании того, что стратегии трудоустройства молодежи и пожилых людей дополняют друг друга и выгодны всем; поощрение позитивного отношения к работникам пожилого возраста и борьба с дискриминацией по возрастному признаку на рынке труда; повышение гибкости процесса выхода на пенсию и создание стимулов для увеличения продолжительности трудовой деятельности в соответствии с потребностями и желаниями человека; проведение реформ пенсионной системы в целях ее адаптации к демографическим изменениям, в том числе к увеличению продолжительности жизни. В сентябре 2017 г. в Лиссабоне состоялась Четвертая конференция министров ЕЭК ООН по проблемам старения, результатом которой стало принятие Лиссабонской декларации «Устойчивое общество для всех возрастов: реализуя потенциал долголетия». В положениях декларации отмечается тенденция к увеличению продолжительности жизни мужчин и женщин в государствах – членах ЕЭК ООН и подчеркивается необходимость соблюдения гендерного равенства и солидарности поколений в условиях экономической стагнации, увеличения социальной нагрузки, растущей миграции и технологических преобразований [4].

В докладе Всемирного банка 2015 г., посвященном проблеме старения, описаны как проблемы, так и новые возможности, связанные с процессом старения населения, указывается, что социальные и экономические последствия этого процесса являются сложными и разнообразными, но не обязательно негативными, в том случае, если правительства стран дадут людям возможность оставаться активными участниками рынка труда на протяжении большего периода времени, коэффициент демографической нагрузки может оставаться достаточно стабильным. В докладе также указывается на то, что возрастные изменения навыков работников не обязательно означают снижение производительности и что работодатели могут воспользоваться преимуществами этих изменений и расширить применение технологий, которые более интенсивно используют возрастные навыки. Для обеспечения этого перехода необходимо создание благоприятных условий, в том числе формирование правильных стимулов и проведение надлежащей политики [5].

В ежегодном докладе Международной организации труда, посвященном анализу ситуации в сфере занятости в мире в 2017 г., отмечено, что ожидается влияние роста доли пожилого населения на функционирование пенсионной системы и на ситуацию на рынке труда. Авторы доклада утверждают, что ожидается увеличение показателя демографической нагрузки от старости, поскольку вырастет средний возраст работающих, особенно в Европе и Восточной Азии (в первую очередь в Китае), что ставит под сомнение способность работников идти в ногу с развитием технологий и изменениями на рынке труда. Эксперты считают необходимым предоставление стареющим работниками возможности получать новые навыки, а также принятие мер для ликвидации неравенства на рынке труда, которое может обернуться бедностью для большого числа пенсионеров, не сумевших накопить на старость. Многие страны усиливают стимулы работы в пожилом возрасте с целью продолжить пользоваться опытом и навыками, приобретенными старшими поколениями [6]. Однако важно иметь в виду, что для значительной доли пожилых людей, особенно в развивающихся странах и странах с формирующейся рыночной экономикой, продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста в большей степени является не выбором, а единственным способом избежать бедности, поскольку они часто не получают какую-либо пенсию или социальную защиту.

Директор Института старения населения при Оксфордском университете профессор Дж. Лисон считает одинаково актуальными вопросы о том, как новые рынки труда будут приспособливаться к наплыву пожилых работников и как пожилые люди будут приспособливаться к новым рынкам труда. Исследование *GLAS (Global Ageing Survey)*, которое было проведено в данном институте, показало, что практически во всех странах пожилые работники готовы делать больше, чем от них ожидается. Поэтому, с одной стороны, работникам следует пересмотреть взгляды на то, когда следует выходить на пенсию, а с другой – государствам надлежит задуматься о реформировании самой структуры пенсионной системы [7].

Профессор экономики и демографии Гарвардского университета Д. Блум считает, что необходимо охватить занятостью большое число людей старших возрастных групп и, создав соответствующую инфраструктуру, обеспечить наличие у них человеческого капитала (качественного образования, профессиональной подготовки и здоровья), позволяющего вести продуктивную деятельность [8].

Сотрудник отдела глобальной практики по вопросам труда и социальной защиты населения Всемирного банка И. Кеттль предлагает отказаться от понятия «трудоспособный возраст», чтобы избежать искусственного ограничения трудового потенциала, поскольку в реальности у всех людей разные возможности и ресурсы и из-за этого одни вынуждены уходить на пенсию раньше, а другие имеют возможность работать до преклонного возраста [9].

Наиболее реальным способом повышения экономической активности населения старшего возраста представляется *повышение пенсионного возраста*. В последние десятилетия увеличивается продолжительность жизни, в результате чего старость преобразуется в более длительную трудовую деятельность (табл. 4). Специалистами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) ожидается, что эта тенденция сохранится. Однако в ряде стран фактический возраст прекращения трудовой деятельности ниже официального пенсионного возраста. В настоящее время законодательно установленный средний возраст выхода на пенсию в экономически развитых странах составляет 65 лет. Многие страны в 2020-х гг. планируют поэтапно повысить его до 67–68 лет, тенденцией является также и ликвидация гендерной разницы. Планируется и дальше пересматривать пенсионный возраст на основе ожидаемой продолжительности жизни, прорабатываются схемы его повышения до 70 лет в 2030-е гг. С учетом непрерывного старения населения исследователи называют новый ориентир в расчете пенсионного возраста: среднестатистический европеец должен проводить на пенсии не больше трети взрослой жизни [10]. В высокоразвитых странах более 90 % пожилого населения получают гарантированную пенсию, в то время как в Китае государственные пенсии получают менее трети пожилого населения, в Индии – около 10 %.

Таблица 4

Средний фактический возраст выхода на пенсию, число лет

Table 4

Average actual retirement age, years

Страна	Год					
	1996		2006		2016	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Япония	70,9	66	69,4	66,3	70,2	68,8
США	64,5	63,8	64,8	63,8	66,8	65,4
Швеция	63,8	61,9	64,6	62,7	65,8	64,6
Великобритания	62	60,8	63,4	61,5	64,6	63,2
Германия	60,3	59	61,8	60,8	63,3	63,2
Италия	59,4	60	62	58,7	62,1	61,3
Польша	–	–	61,3	57,6	62,6	59,8
Латвия	–	–	62	60,8	62	61,2
Россия	61,7	57,9	62,1	59,4	62,4	60,3

Источник: ОЭСР 2017 [10].

В отчете ОЭСР 2017 г. о пенсионных системах отмечено, что по прогнозам специалистов пенсионный возраст будет превышен ожидаемым ростом продолжительности жизни (табл. 5), а это означает, что время нахождения на пенсии будет увеличиваться, поэтому занятость в пожилом возрасте необходимо увеличивать в целях обеспечения устойчивости пенсионных систем [11].

Приоритетным становится улучшение интеграции пожилых работников на рынке труда. В современном мире сфера применения тяжелого физического труда сокращается, а умственный труд предъявляет не столь высокие требования к состоянию здоровья. Высокий уровень жизни позволяет наиболее развитым странам эффективно использовать в производстве общественного богатства, особенно если преобладают профессии, основанные на знании, ту возрастную группу, которая в менее развитых странах уже нетрудоспособна. Высокий ресурсный потенциал данной возрастной группы демонстрирует рост доли лиц с высшим образованием. В последние годы наблюдаются изменения в демографическом профиле рабочей силы, показатели трудовой активности среди лиц в возрасте 55–64 лет увеличивались в течение последнего десятилетия (табл. 6). Уровень занятости пожилых людей в странах ЕС значительно ниже, чем в США и Японии, что косвенно отражает эффективность государственной политики в сфере содействия занятости людей возрастной группы старше 65 лет.

Таблица 5

## Ожидаемая продолжительность жизни и установленный пенсионный возраст, число лет

Table 5

## Life expectancy and defined retirement age, years

Страна	Ожидаемая продолжительность жизни				Пенсионный возраст в 2016 г.			
	2015–2020		2045–2050		Реальный		Ожидаемый	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Япония	80,7	87,2	84,7	91,2	65	65	65	65
США	77,3	81,9	82,8	85,4	66	66	67	67
Швеция	81	84,4	85,6	88	65	65	65	65
Великобритания	80	83,5	85	87,2	65	63	68	68
Германия	79	83,6	84,1	87,3	65	65	65	65
Италия	81,1	85,4	85,2	89,3	66,6	65,6	71,2	71,2
Польша*	73,9	81,7	80	85,3	66	61	65	60
Латвия	69,7	79,4	75,5	83,1	62,8	62,8	65	65
Россия	65,6	76,8	71,1	80,8	60	55	60	55

\*В 2017 г. в Польше произошел возврат к нормам, действовавшим до реформы 2012 г. (планировалось поэтапно повысить пенсионный возраст до 67 лет к 2020 г. для мужчин и к 2040 г. для женщин), – 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин.

Источник: ООН 2017 [1] и ОЭСР 2017 [10].

Таблица 6

## Основные показатели рынка труда для старшей возрастной группы

Table 6

## Key labour market indicators for the older age group

Показатель	ЕС		США		Япония	
	Год					
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Коэффициент демографической нагрузки пожилыми	0,28	0,32	0,21	0,26	0,34	0,49
Уровень занятости людей в возрасте 50–74 лет, % от возрастной группы.	38,3	45,4	56,1	53,9	55,5	58,4
В том числе:						
от 50 до 54 лет	73,1	77,9	77,9	75,7	80,6	84,0
от 55 до 64 лет	43,3	55,3	61,8	61,8	64,7	71,4
от 65 до 69 лет	9,1	12,1	28,1	31,0	34,6	42,8
от 70 до 74 лет	4,4	5,5	16,4	8,4	21,6	25,2
Уровень самозанятости людей в возрасте от 55 до 64 лет, %	24,1	19,7	17	19,1	21,6	14,7
Уровень неполной занятости людей в возрасте от 55 до 64 лет, %	22,1	22,2	16,1	15,7	20,3	24,2
Уровень безработицы людей в возрасте от 55 до 64 лет, % от рабочей силы	6,1	6,4	3	3,6	3,9	2,9
Полная заработная плата группы людей в возрасте от 55 до 64 лет относительно группы людей в возрасте от 55 до 64 лет	–	–	1,08	1,11	1,01	1
Доля людей в возрасте от 55 до 64 лет с высшим образованием, % от возрастной группы	37,7	41,9	–	–	22,8	39,7

Источник: ОЭСР 2017 [10].

В настоящее время наблюдается тенденция среди людей пожилого возраста к уменьшению склонности рассматривать процесс прекращения работы как одномоментный, предпочитая выходить на пенсию постепенно, сокращая число рабочих часов, изменяя место работы, прибегая к самозанятости. Предполагается, что в будущем эти тенденции не исчезнут, причем растущая доля пожилых людей

будет трудиться дольше. Причины, ведущие к этому, разнообразны: увеличение пенсионного возраста и ограничения на досрочный выход на пенсию, низкая материальная обеспеченность, а также социальные преимущества занятости, выражающиеся в желании продолжить трудовую деятельность.

Важно учесть и желания, и возможности пожилых граждан. В бедных странах для многих людей выход на пенсию – роскошь, пожилые работники вынуждены продолжать свою деятельность. В богатых странах часто структура рынка труда даже при желании пожилого человека продолжать работать оставляет его за бортом.

Важным шагом может стать *отмена обязательного пенсионного возраста по умолчанию*, который дает работодателям право уволить людей по достижению этого возраста. В результате люди старших возрастных групп, которые могут и хотят работать, получают полные права на трудоустройство, что будет способствовать их экономической независимости. Очевидна польза и для работодателей, которые смогут открыть для себя новый возрастной раздел рабочей силы, осознав тем самым как навыки и опыт пожилых работников могут приносить пользу. Данный шаг уже сделала Великобритания, отменив принудительный пенсионный возраст в 2011 г. Однако в некоторых случаях работодатель сохранил за собой право при наличии веских причин отправить работника на пенсию. Такой причиной может быть, например, работа, требующая сохранения определенных физических возможностей. При продолжении трудовой деятельности по достижению государственного пенсионного возраста, сохраняется возможность претендовать на государственную пенсию, если же человек откладывает получение выплат, то в будущем предполагается их увеличение. Также в Великобритании при подаче заявления о приеме на работу не нужно указывать дату рождения.

Несмотря на дефицит трудовых ресурсов, на рынке труда работоспособность в данной возрастной категории воспринимается неоднозначно из-за опасений по поводу состояния здоровья, недостаточной адаптированности под новые условия труда (современные информационные технологии). Существует много стереотипов о пожилых работниках, например, считается, что они менее мотивированы и продуктивны, чем молодые. В реальности все гораздо сложнее. Существуют значительные межличностные различия, связанные, в частности, с генетическими факторами, жизненным стилем и характером работы. Некоторые способности увеличиваются с возрастом, а также появляются новые. Возраст сам по себе не определяет трудоспособность и работу, однако процесс старения связан с изменениями физических, умственных и моторных навыков, которые могут повлиять на производительность.

В то же время значительный опыт работы, высокая квалификация, ответственность и надежность создают заинтересованность у работодателя в сохранении и использовании труда людей старшей возрастной группы. В случае создания соответствующих условий работы, компенсирующих снижение физической работоспособности, пожилые специалисты могут быть столь же продуктивными, как и их молодые коллеги. Одной из стратегий работодателя может стать использование команд смешанных возрастов, в которых пожилые работники будут выступать в качестве наставников, что сыграет роль пути передачи знаний и опыта, а также сможет оказывать побочное положительное влияние на молодых сотрудников. Важным условием сохранения и повышения производительности труда данной категории работников является создание возможностей для непрерывного профессионального образования и переподготовки в течение всей трудовой жизни.

В части адаптации пожилых работников в качестве яркого положительного примера можно привести инициативу баварского автомобильного концерна *BMW* по облегчению работы на сборочных линиях пожилым людям. На предприятии было внедрено около 70 нововведений общей стоимостью 50 000 долл. США, в том числе начато использование новых мониторов с крупными разборчивыми шрифтами и более эргономичные инструменты, закуплена специальная обувь для больных ступней. Результатом стало сокращение числа неявки на работу по причине временной нетрудоспособности, увеличение производительности труда на 7 % и снижение процента брака при сборке до нуля.

По мере осознания проблемы устойчивости пенсионных систем и понимания необходимости повышения пенсионного возраста экспертов стала беспокоить вероятность конкуренции за рабочие места между пожилыми и молодыми людьми. В 1999 г. международная организация назвала главной дилеммой выбор между ранним выходом на пенсию ради поддержки молодежной занятости и финансовой жизнеспособностью пенсионных систем. В Китае такие опасения стали официальной причиной отказа от повышения пенсионного возраста (60 и 50 лет для мужчин и женщин соответственно). При этом Центр экономических исследований Пекинского университета выявил, что пожилые люди не конкурируют с молодежью, а скорее, наоборот: рост занятости пожилых на 1 % приводит к росту занятости молодых на 0,3 % и их зарплат на 0,45–3,45 %. Рассчитанный специалистами Высшей школы экономики (Россия) индекс профессиональной несхожести показал, что на рынке труда 20–24- и 60–64-летние работники скорее дополняют друг друга, чем конкурируют, наибольшая конкуренция возникает между близкими по возрасту специалистами, а между разными возрастами нарастает эффект комплементар-

ности (дополнения) [12]. На рынке труда работники старшего возраста – специалисты с высоким профессиональным уровнем в секторах госуправления, здравоохранения, науки, образования, творческих профессий. Также они занимают непрестижные места работников простых профессий, вспомогательного персонала, в этом случае часто происходит снижение уровня запросов к рабочему месту [13]. Старшее поколение и молодежь, очевидно, не конкурируют на рынке труда.

### Выводы

В результате снижения рождаемости и значительного увеличения продолжительности жизни старение мирового населения, по прогнозам специалистов, будет продолжаться и ускоряться. Принятие ряда мер государственного регулирования позволит человечеству смягчить негативные последствия глобального старения населения и достичь активного долголетия.

Стимулирование экономической активности старшего поколения (трудоспособной его части) является одним из приоритетов государственной политики и имеет большое значение как для улучшения качества жизни пожилых людей путем увеличения их доходов и вовлеченности в социальную жизнь, так и для использования имеющегося у них трудового и интеллектуального потенциала в экономике, что позволит снизить коэффициент зависимости от старости до приемлемого уровня.

Повышение пенсионного возраста представляется как наиболее действенная мера в связи с ограничением рынка труда, обусловленным старением населения. В целях предупреждения возрастной дискриминации на рынке труда следует отменить принудительный выход на пенсию по достижении установленного законом пенсионного возраста, который должен обозначать лишь возможность выхода на пенсию.

Несостоятельными являются опасения по поводу невозможности обеспечения молодежной занятости на фоне увеличения занятости пожилых. Проведенные исследования указывают на отсутствие конкуренции на рынке труда между молодыми и пожилыми работниками. Если учесть их разные уровни опыта и профили навыков, они не заменяют, а скорее, дополняют друг друга в большинстве секторов экономики.

Основными направлениями политики стимулирования более позднего выхода на пенсию должны стать повышение гибкости рынка труда, включающее расширение возможностей для неполной занятости и самозанятости пенсионеров; обеспечение программ переквалификации и создание производственной среды, учитывающих возраст; улучшение имиджа пожилых работников; налоговые льготы для работодателей, готовых нанимать возрастных работников.

### Библиографические ссылки

1. World Population Prospects: The 2017 Revision [Electronic resource] // United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. URL: <https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/> (date of access: 16.01.2018).
2. He W., Goodkind D., Kowal P. An Aging World: 2015 // International Population Reports Issued. U. S. Census Bureau, 2016. DOI: 10.13140/RG.2.1.1008-9362.
3. Ministerial Conference – Ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing (Vienna, Austria) [Electronic resource]. URL: <http://www.unece.org/index.php?id=23448> (date of access: 30.01.2018).
4. Ministerial Conference on Ageing: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer (Lisbon, 21–22 September, 2017) [Electronic resource]. Lisbon, 2017. URL: <http://www.unece.org/index.php?id=45245> (date of access: 30.01.2018).
5. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. Washington : World Bank, 2015.
6. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. Geneva : International Labour Office, 2018.
7. Пожилых работников заменят роботы? Старение населения и рынок труда будущего [Электронный ресурс] // Новости ООН. URL: <https://news.un.org/ru/audio/2018/01/1322231> (дата обращения: 03.02.2018).
8. Bloom E. D. Demographic Upheaval // Finance Develop. 2016. Vol. 53, № 1. P. 6–11.
9. Koettl J. Did we get the ‘old-age dependency’ of aging countries all wrong? [Electronic resource] // The World Bank. URL: <http://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/did-we-get-old-age-dependency-aging-countries-all-wrong> (date of access: 23.01.2018).
10. OECD Ageing and Employment Policies [Electronic resource] // OECD. URL: <http://www.oecd.org/employment/ageingan-employmentpolicies.htm> (date of access: 21.10.2017).
11. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators [Electronic resource] // OECD. URL: <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> (date of access: 30.01.2018).
12. Ляшок В. Ю., Роцин С. Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал нов. эконом. ассоциации. 2017. № 1 (33). С. 117–140.
13. Крупейченко О. Е. Проблема повышения пенсионного возраста // Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст : сб. науч. ст. : в 2 ч. / редкол.: М. Е. Карпицкая (гл. ред.) [и др.]. Гродно, 2016. Ч. 1. С. 121–128.

## References

1. World Population Prospects: The 2017 Revision. *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division*. URL: <https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/> (date of access: 16.01.2018).
2. He W., Goodkind D., Kowal P. An Aging World: 2015. *International Population Reports Issued*. U. S. Census Bureau, 2016. DOI: 10.13140/RG.2.1.1008-9362.
3. Ministerial Conference – Ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing (Vienna, Austria). URL: <http://www.unece.org/index.php?id=23448> (date of access: 30.01.2018).
4. Ministerial Conference on Ageing: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer (Lisbon, 21–22 September, 2017). Lisbon, 2017. URL: <http://www.unece.org/index.php?id=45245> (date of access: 30.01.2018).
5. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. Washington : World Bank, 2015.
6. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. Geneva : International Labour Office, 2018.
7. [Will older workers be replaced by robots? Population aging and labor market of the future]. *UN news*. URL: <https://news.un.org/ru/audio/2018/01/1322231> (date of access: 03.02.2018) (in Russ.).
8. Bloom E. D. Demographic Upheaval. *Finance Develop*. 2016. Vol. 53, no. 1. P. 6–11.
9. Koettl J. Did we get the ‘old-age dependency’ of aging countries all wrong? *The World Bank*. URL: <http://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/did-we-get-old-age-dependency-aging-countries-all-wrong> (date of access: 23.01.2018) (in Russ.).
10. OECD Ageing and Employment Policies. *OECD*. URL: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm> (date of access: 21.10.2017).
11. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. *OECD*. URL: <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> (date of access: 30.01.2018).
12. Lyashok V. Y., Roshchin S. Y. Young and older workers in the Russian labor market: are they competitors? *J. new econ. association*. 2017. No. 1 (33). P. 117–140 (in Russ.).
13. Krypeichenko O. E. [The Problem of raising the retirement age]. In: *Problemy sovremennoi ekonomiki: global'nyi, natsional'nyi i regional'nyi kontekst* [Problems of modern economy: global, national and regional context] : collect. sci. works : in 2 vols. Grodno, 2016. Vol. 1. P. 121–128. (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 13.02.2018.  
Received by editorial board 13.02.2018.