

УДК 331

ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

© Требунских М.С., Солодова Е.П.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: trebunskihmarina69@gmail.com

В каждой стране имеются социальные группы, которым необходимо повышенное внимание со стороны общества, особая охрана их прав государством. Демографические изменения, происходящие в мире, свидетельствуют о тенденции к росту относительной доли и абсолютного числа пожилых людей. Многие лица пенсионного возраста трудятся наряду с молодым поколением, это все зависит от трудовой активности того или иного человека и от возможности трудоустройства на месте его жительства. Лица пенсионного возраста – это люди, получившие право на пенсию (денежное пособие) по достижении пенсионного возраста, на данный момент это 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин [1].

В нашем исследовании под трудовой активностью будем понимать осознанное стремление работника к реализации своего трудового потенциала в профессиональной деятельности [2]. Трудовая активность зависит от состояния здоровья, уровня квалификации пожилых людей и соответствия их компетенций современным требованиям рынка труда.

Не все лица пенсионного возраста продолжают работать только из-за денежного вознаграждения, многие продолжают свою трудовую деятельность, потому что им хочется быть востребованными и вовлеченными в социальные и профессиональные отношения. При этом далеко не все пенсионеры могут сохранить прежнее рабочее место и привычный уровень вознаграждений за труд, так как часто работодатели ориентированы на привлечение новых молодых сотрудников, способных активно развиваться и обладающих базовыми цифровыми компетенциями, способных разрабатывать и внедрять инновационные технологии в производственный процесс. Мировой опыт показывает, что уровень конкурентоспособности и экономическая безопасность хозяйствующих субъектов зависят от инновационной активности предприятий, которая, в свою очередь, может быть обеспечена инновационной активностью персонала.

В работе рассматриваются особенности профессиональной и отраслевой структуры занятости российских работников пенсионного возраста. Основная доля занятых пенсионеров представлена в таких видах экономической деятельности, как: культура, спорт, организация досуга и развлечений, образование, здравоохранение и область социальных услуг. Организации, функционирующие в перечисленных видах экономической деятельности, заинтересованы в первую очередь в опытных кадрах и качестве предоставляемых услуг, затраты на повышение квалификации обеспечены за счет работодателей, которые в большинстве своем относятся к государственному сектору. В этой связи неудивительно, что по мере снижения роли государства в экономике его роль в занятости пенсионеров снижается куда менее активно.

Наименьшая доля лиц пенсионного возраста наблюдается в области информации и связи, добычи полезных ископаемых, в финансовой и страховой сферах. Данные виды деятельности требуют хорошего физического состояния работников, способности концентрировать внимание и использовать передовые цифровые технологии. В основном предприятия по перечисленным видам экономической деятельности

относятся к частному сектору, которые пытаются минимизировать затраты, в том числе и на обучение сотрудников, например, при возникновении выбора принять молодого компетентного сотрудника или обучить штатного пенсионера, выбор часто в пользу первых.

Таким образом, в целом по рынку труда в РФ и среди лиц пенсионного возраста наблюдается тенденция от низкоквалифицированной занятости к высококвалифицированной, от физического труда к интеллектуальному, от материального производства к сфере услуг [3].

Итак, в заключение приходим к следующему выводу: пожилые люди являются специфической группой со своими особенностями и потребностями, и перед государством стоит задача не только социального обеспечения данной группы населения, но и создания условий для их трудовой активности, которая может быть обеспечена за счет получения дополнительных компетенций работающими пенсионерами (повышение квалификации, переподготовка). Лица пенсионного возраста являются важной ячейкой общества, которая обладает значимым практическим опытом и может передать его молодому поколению, об этом следует помнить руководству многих предприятий при решении о непродлении трудового договора с возрастным сотрудником. При этом пандемия новой коронавирусной инфекции показала эффективность удаленной работы и фриланса, что вполне можно использовать для минимизации затрат на оплату труда и удержания ценных сотрудников пенсионного возраста как внештатных специалистов.

Выявленные проблемы нуждаются в разработке дополнительных мер государственной поддержки для лиц пенсионного возраста, т. к., возможно, имея достаточное пенсионное пособие, пенсионеры не будут думать о трудовой деятельности, а посвятят свое время путешествиям и заслуженному отдыху.

Библиографический список

1. Информация Пенсионного фонда России «Что нужно знать об изменениях в Пенсионной системе?». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72090332>.
2. Орлова Н.С. Лица старшего возраста на российском рынке труда // Социология и социальная работа: современные образовательные и научно-исследовательские практики: сб. материалов науч.-прак. конф. с международным участием, посвящ. 30-летию социологического факультета Самарского университета (14–15 ноября 2019 года). Самара: ООО «САМАРАМА», 2019. С. 104–109.
3. Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. 2019. № (11) С. 5–34. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>.