

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСЕЛЕНИЯ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА

А.В. Васильева, В.В. Каргинова

¹Институт экономики ФГБУН ФИЦ "Карельский научный центр РАН",
vasnask@gmail.com, vkarginowa@yandex.ru

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

Последние десятилетия во многих российских регионах численность населения трудоспособного возраста снижается. Так, например, с 1995 по 2017 года в Республике Карелия данная группа населения сократилась на 22,6%, с 447 тыс. до 346,1 тыс. человек [1].

Безусловно, наблюдаемый демографический тренд является негативным для региональной экономики. Уменьшение числа работающих при прочих равных условиях сопровождается падением валового регионального продукта, налоговых поступлений в бюджет и, как следствие, базы предоставления социальных услуг, осуществления социальных гарантий, инфраструктурных проектов, направленных на развитие региона, и т.д.

Однако частично данные нежелательные последствия могут быть устранены путём более активного использования в экономике трудового потенциала населения старшего возраста. За рассмотренный период, с 1995 по 2017 года, в Республике Карелия наблюдался рост группы лиц старше трудоспособного возраста: как в абсолютном значении (на 17,6% или 25,0 тыс. человек), так и относительно общей численности сокращающегося населения региона (на 8,2 п.п.) [1].

В связи с вышеизложенным, целью работы стал анализ регионального трудового потенциала лиц старшего трудового возраста и выявление факторов, определяющих его вовлечённость в экономику.

В качестве объекта был выбран трудовой потенциал населения старшего возраста Республики Карелия.

Теоретической базой выступили российские и зарубежные исследования трудового потенциала лиц старшего возраста (см., например, [2, 3]).

Методика исследования предполагала синтез количественных и качественных методов.

Основными источниками данных являлись сборники и интернет–страницы Территориального органа службы государственной статистики по Республике Карелия и Министерства социальной защиты, труда и занятости Республики Карелия. Статистическая информация была дополнена анализом результатов анкетирования лиц старшего возраста, интервью и фокус–групп работодателей и местного сообщества, проведённых в 2017 году на территории трёх муниципальных районов Республики Карелия.

Существует множество характеристик трудового потенциала региона, однако главной из них можно назвать численность населения, готового к труду. Ранее были приведены данные по численности и динамике населения в трудоспособном и старше трудоспособного возраста. Отметим, что на 01.01.2017 г. в среднем по Республике Карелия 69% пенсионеров не работают. Это соответствует общероссийским показателям: по стране, не работают примерно две трети пенсионеров [4].

Вместе с этим на 01.01.2017 г. по предварительным данным в среднем по Республике Карелия доля лиц старше трудоспособного возраста на 16,7% превысила число работающих, но в ряде районов подобное превышение составило 124,6% (Лахденпохский район), 124,1% (Пудожский район), 123,5% (Муезерский район) [1].

В 2006 году основной долей работающих пенсионеров были лица 50–54 лет, в 2014 году – уже 55–59 лет. Таким образом, можно говорить о старении работающего населения старшего возраста [1].

Для использования лиц старшего возраста в качестве ресурса воспроизводства трудового потенциала региона необходимо, во–первых, наличие мотивации у самого населения старшего возраста, а, во–вторых, наличие мотивации у работодателей.

Со стороны лиц старшего возраста, главным фактором, определяющим их желание использовать свой трудовой потенциал, выступает уровень доходов: личный и средний 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 районам практически не отличается – расхождение составляет одну–две тысячи рублей, 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 [1]. Соответственно, большая мотивация осуществлять трудовую деятельность есть у лиц в районах с высокой заработной платой: их жители привыкли к большим доходам. Однако потребность вовлечения потенциала лиц старшего возраста выше в районах с низкой заработной платой: именно из этих районов уезжает население, особенно молодёжь.

Со стороны работодателей, мотивация использовать трудовой потенциал лиц старшего возраста ограничивается рядом стереотипов (эджизмом): старшее поколение имеет низкую работоспособность, часто и на длительный срок выходит на больничные, плохо воспринимает инновации и т.д. Частично данные стереотипы были опровергнуты. Так, например, А.Н. Маликов и Т.В. Смирнова показали отсутствие связи между возрастом и интеллектуальными, психическими и физическими способностями [5].

Кроме того, качество трудового потенциала лиц старшего возраста может быть повышено за счёт большей доступности социальных услуг, особенно в сфере здравоохранения и получения дополнительного образования, повышения квалификации. Образовательные услуги оказываются на базе центров занятости населения, необходимо расширить их перечень и сделать более популярными.

В дополнение можно отметить, что лица старшего возраста обладают и рядом преимуществ перед представителями более молодых возрастных групп: наличие как трудового, так и жизненного опыта, высокая ответственность и сосредоточенность, готовность к неполной занятости и гибкому графику. Интересы и ценности лиц старшего возраста больше, чем у молодых, относятся к производственной сфере [5]. Эффективность использования опыта, знаний и психологических особенностей старшего возраста применительно к государственным органам была показана И.С. Швановой и И.Б. Шебураковым [3].

Таким образом, в существующей демографической ситуации трудовой потенциал населения старшего возраста необходимо рассматривать в качестве ресурса воспроизводства трудового потенциала региона. Анализ статистических данных по Республике Карелия показал, что в настоящее время данный ресурс задействован слабо. Проведённые анкетирование, интервью и фокус–группы позволили идентифицировать определяющие это факторы. Именно на их устранение должна быть направлена социально–экономическая политика региона для его безопасного и устойчивого развития.

Список использованных источников:

1. Официальный сайт Территориального органа службы государственной статистики по Республике Карелия [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://krl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krl/ru/municipal_statistics/.
2. Римашевская Н.М. Старшее поколение как ресурс социально–экономической модернизации России / под науч. ред. чл.–корр. РАН Н.М. Римашевской. – М.: Экономическое образование, 2014. – 212 с.
3. Шванова И.С. Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы / И.С. Шванова, И.Б. Шебураков // Интерактивная наука. – 2016. – №5. – С. 38–43.
4. Васильева А.В. Трудовой потенциал населения старших возрастных групп в контексте социально–экономического развития регионов (на примере Республики Карелия) / А.В. Васильева // Экономика труда. – 2017. – Т. 4. – № 4. – С. 389–400.
5. Маликов А.Н. Профессиональные ресурсы в возрастной динамике / А.Н. Маликов, Т.В. Смирнова // Поволжский торгово–экономический журнал. – 2011. – №1. – С. 74–87.