

УДК 316.346.32-053.9:338.23 (47+57)

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОХРАНЕНИЯ
КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

М.А. Макиенко

Макиенко Марина Александровна, канд. филос. наук, доцент кафедры философии Института социально-гуманитарных наук Томского политехнического университета. (Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 30).
E-mail: mma1252@tpu.ru

Сформулирована проблема организации жизнедеятельности граждан пожилого возраста в соответствии с принципами активного долголетия в Российской Федерации. Представлены составляющие аспекты данной проблемы. Цель статьи – сформулировать направления в решении данной проблемы. Актуализированы факторы, оказывающие влияние на социальную активность граждан пожилого возраста: пол и возраст, образование, здоровье, режим занятости, виды пенсии. Обозначены результаты анализа предприятий Томской и Кемеровской области на предмет орга-

низации труда граждан пожилого возраста. Выявлено, что в большинстве предприятий отсутствуют специальные условия организации труда для сотрудников пожилого возраста. Проанализировано трудовое законодательство РФ и выделены статьи, касающиеся организации трудовой деятельности пенсионеров. Определено, что в большинстве случаев работодатели не создают специальных условий труда для сотрудников пожилого возраста. Сделан вывод о том, что в России присутствуют позитивные стереотипы о необходимости ценить вклад в трудовую деятельность, сделанный сотрудниками пожилого возраста, который необходимо развивать. Предложено ввести элементы гериатрического воспитания в систему высшего образования с целью формирования сознательного отношения человека к зрелому этапу своей жизни. Актуализированы различные формы участия граждан пожилого возраста в социальной жизни: включение в систему образования на протяжении жизни, включение в волонтерскую деятельность, создание системы взаимопомощи.

Ключевые слова: Геронтология, старение населения, социальная активность пожилых граждан, активное долголетие, позитивные стереотипы пожилого возраста, трудовая деятельность пожилых людей.

Методологические основания. Становление геронтологии как науки в мире происходит в конце XIX – начале XX вв. В конце XIX в. в Европе, Америке, России формируется учение о старости на основании клинических наблюдений, возникают гериатрические центры, общества гериаторов, проводятся научные конференции. В целом в рамках научных исследований в современности можно выделить три основных подхода к изучению старости и старения: биологический, психологический и социологический.

Основные идеи *биологического* подхода могут быть сформулированы следующим образом: старение – универсальный процесс, которому подвержены все члены популяции; старение – свойство любого живого организма, в процессе которого наблюдаются дегенеративные изменения. В рамках биологического подхода формируются различные теории старости и старения.

В рамках *психологических* теорий старости и старения происходит изучение когнитивных, эмоциональных, творческих характеристик человека в пожилом возрасте. Изначально в психологии развития Фрэнсисом Галтоном (1822–1911) была сформулирована теория, в рамках которой психологическое старение понимается как процесс психологической деградации. В дальнейшем изучением психологии человека в пожилом возрасте занимались К.Г. Юнг, А. Адлер, Э. Эриксон. В современности в рамках психологии развития изучается проблема социальных факторов, которые оказывают влияние на процесс психологического старения.

Социологические теории изучают пожилых людей как группу, рассматривают принципы и закономерности взаимодействия группы пожилых с другими элементами общества. Можно акцентировать внимание на структурном функционализме, где разработано два направления, представляющие роль пожилых людей как группы в обществе: теория отчуждения и теория деятельности. В рамках теории отчуждения сформулирована идея о том, что существует необходимость отчуждения пожилых людей от важных для общества социальных ролей и функций.

Теория деятельности создает модель «успешной старости», где утверждается, что пожилые люди должны осваивать новые социальные роли, оставаясь активными членами общества. Данная статья будет ограничена социологическим и психологическим подходом к феномену старости.

Предмет исследования. В 1963 году Всемирной организацией здравоохранения принимается следующая классификация возрастной структуры населения: 60–74 года – пожилые люди, 75–89 лет – старые люди, старше 90 лет – долгожители. В рамках статистической практики принято выделять три возрастные группы: лица моложе трудоспособного возраста, лица трудоспособного возраста, лица старше трудоспособного возраста. В России первая группа – дети в возрасте от 0 до 15 лет; вторая группа – женщины в возрасте от 16 до 54 лет и мужчины в возрасте от 16 до 59 лет; лица старше трудоспособного возраста – женщины 55 лет и старше и мужчины 60 лет и старше. Мы будем ориентироваться на статистическую практику, принятую в России, учитывая гетерогенность группы людей старше трудоспособного возраста.

Актуальность темы исследования может быть сформулирована, исходя из мировых и российских тенденций в демографической структуре населения. Мировые тенденции, касающиеся изменений в демографической структуре общества, осмысляются в различных направлениях: в теоретических работах, в определении конкретных проблем, в интерпретациях статистических прогнозов. Так, например, на рубеже веков выходит работа известного теоретика менеджмента Питера Фердинанда Друкера «Management Challenges for the 21st Century», в которой происходит осмысление факторов, которые окажут влияние на жизнь организации в XXI веке [1]. К таким факторам относится и постарение населения. П. Друкер выделяет следующие аспекты, изменяющие жизнь организации: изменение спроса в связи с сокращением рождаемости, изменение трудовых отношений в связи с долгожительством, проблема долговременных инвестиций в виде пенсии окажут влияние на финансовые рынки, бурный рост некоторых сфер промышленности (фармацевтической, информационной) и некоторых сфер услуг (образовательной, финансовой). Что касается определения конкретных программ, приведем в качестве примера Доклад по вопросам глобальной финансовой стабильности, сделанный в апреле 2012 г. Международным валютным фондом, в котором присутствует глава «Финансовые последствия риска долгожительства» [2]. Здесь выделены следующие проблемы:

- для правительств в виде пенсионных планов служащих и механизмов социального обеспечения;
- для корпоративных работодателей, имеющих пенсионные программы с установленным размером пособий;
- для страховщиков, которые продают аннуитеты;
- для физических лиц, не имеющих гарантированных пенсионных выплат.

В рамках данной статьи мы остановимся на статистических прогнозах в России. По данным Государственного комитета статистики РФ, на 23.01.2015 в РФ проживает 146 270 033 человека, на 1.01.2014 – 143 666 931 человек [3]. Средний возраст населения по данным на 1.01.2013: женщины – 41,62 года, мужчины – 36,55 лет. Численность населения в трудоспособном возрасте – 60,1 %. Показатель демографической нагрузки – 664 человека на 1000. На 1.01.2014 г. 33,1 млн человек в России – люди пенсионного возраста; это означает, что каждый пятый человек в государстве – пенсионер [3]. По статистической практике Организации Объединенных Наций, государство считается стареющим, если доля людей в возрасте 65 лет и старше выше 7 %. В России 12,9 % людей достигли возраста 65 лет и старше. Несмотря на некоторую положительную тенденцию (коэффициент рождаемости увеличился в 2013 г. до 1,707 детей на 1 женщину по сравнению с 2010 г. – 1,567 человек), тем не менее число умерших в январе 2014 г. на 9,6 % больше количества родившихся. Учитывая, что ожидаемая продолжительность жизни для людей, родившихся в 2014 году, при низком варианте прогноза составит 68,8 лет, а при высоком варианте – 71,8 [3] (для людей, родившихся в 1961 г. – 68,75 лет), и что в дальнейшем намечается тенденция увеличения продолжительности жизни, то для России также актуальными являются проблемы социальной активности граждан пожилого возраста.

Приведенные статистические данные были актуализированы осенью 2014 г. во время проведения в Москве 2-й Национальной конференции по старению «От стареющего общества к обществу для всех возрастов». Заместитель министра труда и социальной защиты РФ Алексей

Вовченко сформулировал проблему темпов прироста граждан старше трудоспособного возраста так: «Мы прогнозируем, что уже к 2016 году будет почти 36 млн человек старше трудоспособного возраста. Например, численность людей старше 65 лет увеличилась на 19,9 % с 2009 года. Численность людей старше 80 лет превысила 4 млн, тогда как в 2009 году их было 2,9 млн человек» [4]. Помимо приведенных мировых и российских статистических данных, исследуемая тема актуализируется поручением, которое было дано Президентом РФ – сформулировать к весне 2015 года Стратегию в интересах граждан пожилого возраста [5].

Постановка проблемы. Если средняя продолжительность жизни возрастет, увеличатся издержки государства, связанные со старением населения. Для устранения негативных финансовых последствий долгожительства необходимо решать проблему увеличения пенсионного возраста, увеличения взносов в пенсионные фонды, сокращения размеров выплат и социальных гарантий. Представленные меры являются не только не популярными для правительства любого государства, в том числе и для России, но и не соответствуют Конституции РФ, в которой указано, что Россия – социальное государство [6], т. е. направлено на достижение каждым гражданином достойного уровня жизни в соответствии с принципом социальной справедливости. В этом контексте возникает вопрос: как можно организовать жизнедеятельность пожилых граждан Российской Федерации в соответствии с принципами активного долголетия?

Основная часть. Для решения данной проблемы необходимо осмыслить категорию «активное долголетие». Активное долголетие предполагает участие человека в жизни общества. Помимо социологической составляющей, социальная активность предполагает наличие мотивации и эмоциональную реакцию человека на реализуемую деятельность. В качестве основных видов социальной активности можно выделить трудовую, досуговую и семейно-бытовую активность. Достаточное количество исследований в области социальной геронтологии посвящено изучению того, каким образом на социальную активность влияет социальная адаптация и самооценка пожилого человека [7], [8]. В рамках данной статьи мы остановимся на принципах организации различных трудовой и досуговой активности пожилых людей.

В январе 2015 года в Green Templeton College (Колледж постдипломного образования Оксфорда) состоялся Симпозиум стран с развивающейся экономикой [9], где еще раз были сформулированы составляющие активного долголетия: экономические, культурные и социальные. По итогам симпозиума участники пришли к выводу о том, что границы пенсионного возраста (65 лет для большинства современных государств) должны быть переосмыслены в соответствии с реальной продолжительностью жизни населения и существующими проблемами со здоровьем. Кроме того, было отмечено, что демографические изменения в обществе, урбанизация населения, смещение заболеваемости в сторону болезней, свойственных пожилым людям, наиболее быстро происходят в странах с развивающейся экономикой, которые по причине недостаточного финансового благополучия не способны самостоятельно справиться с проблемами старения общества. В России также активно обсуждается проблема увеличения пенсионного возраста. Но по объективным причинам правительство не принимает столь непопулярную меру. По данным Всемирной организации здравоохранения, средний срок жизни мужчин в России – 62,8 лет (по данным Министерства здравоохранения РФ – 65,2 года, средний срок жизни женщин – 76,2 года [10]) при пенсионном возрасте 60 и 55 лет соответственно. В этом контексте формально пенсионный возраст в России сохраняется на уровне 55 и 60 лет для женщин и мужчин соответственно. Но изменения в пенсионном законодательстве направлены на то, чтобы отсрочить время выхода человека на пенсию. В данном случае речь идет о коэффициенте повышения размера фиксированной выплаты страховой пенсии по старости. Принцип применения данного коэффициента довольно прост: чем позже человек обратится в пенсионный фонд за своим правом прекращения трудовой активности и назначения ему пенсионных выплат, тем выше будет размер его пенсии [11].

Учитывая указанные выше аспекты, на наш взгляд, проблема трудовой активности сотрудников в возрасте старше трудоспособного в России может быть сформулирована таким образом: как можно стимулировать участие в трудовой деятельности людей пенсионного возраста? Указанную проблему можно разделить на следующие составляющие: как заинтересовать человека обратиться за начислением пенсии позже пенсионного возраста; как заинтересовать работодателя сохранять рабочее место за сотрудником пенсионного возраста; как использовать

потенциал пожилого человека; что именно из опыта пожилых сотрудников можно применить в трудовой деятельности; какие условия труда будут оптимальными для сотрудников пожилого возраста; каким образом законодательство регулирует труд пожилых людей. В рамках данной статьи мы не претендуем на абсолютно полное представление о решении данных проблем в России. Наша задача – сформулировать направления в решении данных проблем.

Трудовая деятельность пожилых людей является видом социальной активности. Социальная активность – мера участия человека в жизни семьи, социума, человека. Данный вопрос необходимо проанализировать в двух ракурсах: законодательные основания трудовой активности пожилых людей и социально-психологические факторы, определяющие возможность участия пожилых в трудовой деятельности. Законодательные основания: в немногих странах (например, в США с 1968 г.) существует законодательный запрет на увольнение по возрасту. Изначально это касалось только сотрудников в возрасте от 40 до 65 лет, сейчас возрастное ограничение снято. В РФ трудовое законодательство не содержит ограничений для людей пожилого возраста. Увольнение пожилого сотрудника по причине возраста по инициативе администрации недопустимо, также недопустим отказ в приеме на работу сотрудника по причине возраста. Есть возрастные ограничения на некоторые должности, например, предельный возраст пребывания на государственной службе ограничен 65 годами (поправка от 2013 г. к Федеральному закону № 327-ФЗ). В целом по статистике экономически активное население распределяется следующим образом: в возрасте от 50 до 54 лет – 87,7 % женщины, 82,2 % мужчины; в возрасте от 55 до 59 лет – 50,7 % женщины, 76,3 % мужчины; в возрасте от 60 до 72 лет – 14,4 % женщины, 24,7 % мужчины. Средний возраст людей, занятых в экономике – 40,3 года [12, С. 27]. Что касается сферы занятости, то согласно социологическим опросам большая часть пожилых людей хотела бы продолжать трудовую деятельность в рамках своей организации, незначительная часть пожилых людей предпринимали попытки создать свой бизнес, около трети людей пожилого возраста хотели бы добровольно выполнять общественные работы.

При организации трудовой деятельности пожилых людей необходимо понимать факторы, влияющие на трудовую активность пожилых людей: пол, возраст, здоровье, образование, виды пенсии, режим занятости и причины, которые побуждают к активности.

Пол и возраст. Наиболее высокая трудовая активность у мужчин – в возрасте от 60 до 64 лет, у женщин – в возрасте от 55 до 60 лет. После указанного возраста наступает перелом в плане трудовой активности, причем наиболее явно это наблюдается у мужчин, которые реже продолжают трудовую активность в этом возрасте. В целом в составе трудовых ресурсов лица старше трудоспособного возраста в России занимают долю в 6,4 % [13].

Здоровье. Наибольшую значимость имеет наличие инвалидности. Пожилые люди, которые имеют какую-либо степень инвалидности, работают в 3,5 раза реже. Интересно, что наличие хронических заболеваний практически не оказывает влияние на трудовую активность пожилых людей.

Образование. Наличие как высшего, так и среднего профессионального образования положительно влияет на продолжение трудовой деятельности пожилых людей, но у пенсионеров с высшим образованием снижение трудовой активности часто происходит только к 75 годам, у людей со средним профессиональным образованием трудовая активность в большинстве случаев снижается к 65 годам. Интересным является то, что в современном мире возникают университеты третьего возраста. Например, в Японии уже в 60-х годах начали создавать специальные занятия для пожилых людей. В 1973 г. в Тулузе профессором Пьером Велла был основан специализированный университет для людей пожилого возраста. В современной России также присутствуют университеты третьего возраста. Например, онлайн-университет третьего возраста на базе Санкт-Петербургского национального исследовательского университета. Его цель – формирование информационной культуры старших поколений в РФ, преодоление информационного неравенства и информационной исключенности пожилых граждан.

Виды пенсии. Максимальный уровень трудовой активности наблюдается у людей, которые получают пенсию за выслугу лет. Высокий уровень трудовой активности наблюдается у пожилых граждан, которые получают пенсию по старости, самый низкий уровень трудовой активности у людей, которые получают пенсию по инвалидности. Здесь необходимо сказать, что размер пенсии – это одна из основных причин, которая побуждает пенсионеров продолжать

трудовую деятельность. По данным Государственного комитета статистики, в 3-м квартале 2014 года минимальный прожиточный минимум по России составил 8086 руб., для трудоспособного населения – 8731 руб., для пенсионеров – 6656 руб., для детей – 7920 руб. При этом минимальный набор стоимости продуктов питания: для трудоспособного населения – 3836 руб., для пенсионеров – 3289 руб., для детей – 3817 руб. Величина прожиточного минимума для пенсионера на 2015 год – 7161 руб. При этом средний размер заработной платы – 31 180 руб., средний размер страховой пенсии по старости на 1 февраля 2015 г. – около 12,9 тыс. руб. [14]. Стоимость минимального набора продуктов питания на 3-й квартал 2014 года – 3289 руб. Исходя из анализа статистических данных, необходимо отметить, что доходы пенсионеров в России превышают прожиточный минимум.

Но если мы поставим вопрос о полноценной жизни человека пожилого возраста, т. е. его возможности пользоваться теми благами, которые считаются нормальными в данную эпоху, то у нас образуется иная картина. Например, структура потребительских расходов домашних хозяйств Комитетом статистики рассчитывается по следующим укрупненным параметрам: продукты питания и безалкогольные напитки; алкогольные напитки и табачные изделия; одежда и обувь; жилищные услуги; предметы домашнего обихода, бытовая техника, уход за домом; здравоохранение; транспорт; связь; организация отдыха; образование; гостиницы, кафе и рестораны. Если анализировать пенсию пожилого человека, ориентируясь на предложенную структуру расходов, то становится очевидным, что существенная часть этих расходов становится невозможной для человека, проживающего только на доход от пенсии.

В целом изменения в пенсионной системе России направлены на возможное повышение пенсии и не прямое увеличение пенсионного возраста, что регламентируется следующими документами: Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ до 2030 г. [15], закон РФ «О накопительной пенсии» [16]. В стратегии предусмотрено, что к 2030 г. размер страховой пенсии при нормативном страховом стаже и средней заработной плате увеличится до 40 %, размер корпоративной пенсии увеличится до 15 %, размер частной пенсии, формируемой работником в добровольном порядке, увеличится до 5 %. Анализ данной стратегии позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на осознание проблем пенсионного обеспечения, основная ответственность остается на государстве. Конечно, Правительство РФ стремится сместить акцент ответственности за достойный уровень пенсии на работодателя посредством привлечения к организации корпоративной пенсии, но на сегодня ни работодатель, ни гражданин в большинстве случаев не готовы к дополнительному участию в формировании будущей пенсии. У большинства людей, проживающих в России (и не только пожилых), сформировалось патерналистское отношение к зрелому возрасту. Они считают, что государство должно обеспечить каждого человека по достижению пожилого возраста пенсией, обеспечить социальные блага и достойную жизнь, но сами люди не готовы нести ответственность за качество своей жизни в пенсионный период (делать дополнительные пенсионные накопления в течение жизни, управлять пенсионными вкладами и т. д.). Формирование ответственности за качество своей жизни, в том числе и на пенсии – задача, которая должна быть поставлена на государственном уровне.

Режим занятости. Более 2/3 работающих пенсионеров имеют стандартную рабочую неделю с продолжительностью 36 и более часов. Как правило, работодатели в РФ не очень активно идут на создание особого режима трудовой занятости для пожилых, несмотря на то что доля работающих пенсионеров в возрасте от 65 до 70 лет на условиях неполной рабочей недели или свободного графика работы практически в 2 раза выше, нежели доля работающих пенсионеров этого возраста на условиях полной трудовой занятости. Конечно, необходимо обращать внимание и на другие факторы, оказывающие влияние на трудовую активность пожилого человека, – на его физическую форму, желание продолжать трудовую деятельность. Поощрение работодателя, создающего привлекательные условия для сотрудников пожилого возраста, – задача, которая может быть поставлена перед Правительством РФ.

Законодательные основы трудовой деятельности пожилых граждан в России. На работника-пенсионера распространяются все нормы трудового законодательства, которые действуют в России. Кроме того, на него распространяются следующие нормы:

- запрещен отказ в приеме на работу по причине возраста (ст. 64 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ));

- при сокращении штата преимущественное право на оставление на работе предоставлено лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ);
- при увольнении по собственному желанию работнику-пенсионеру не нужно отрабатывать две недели (ст. 80 ТК РФ);
- на основании письменного заявления работающего пенсионера работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работники пенсионного возраста имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время, если они являются участниками ВОВ и/или ветеранами боевых действий (подп. 13 п. 1 ст. 15 и подп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.95 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

Нами был проведен анализ трудовой деятельности граждан пенсионного возраста на предприятиях города Томска и Томской области, а также на предприятиях городов Кемерово и Тайга. В исследовании были задействованы предприятия государственной и муниципальной формы собственности и предприятия негосударственной формы собственности. В процессе исследования было обнаружено, что количество сотрудников пенсионного возраста на предприятиях составляет от 7 до 35 % от списочной численности персонала. Наибольшее количество сотрудников пенсионного возраста наблюдается в организациях государственной и муниципальной формы собственности в различных профессиональных группах (в России согласно Общероссийскому классификатору занятости выделяют 9 укрупненных профессиональных групп: руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений и служб; специалисты высшего уровня квалификации, специалиста среднего уровня квалификации, специалисты, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием; работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности; квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства; квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин; неквалифицированные рабочие).

В результате анализа авторами был сделан вывод о том, что в большинстве организаций продолжительность ежедневной рабочей смены пенсионера не имеет особенностей по сравнению с другими работниками. Работающие пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ). Но это возможно по просьбе пенсионера. Трудовой кодекс РФ не ограничивает работающих пенсионеров в праве на работу в ночное время, им разрешена сверхурочная работа на общих основаниях, как и работа в выходные и праздничные дни. Только в некоторых организациях для определенной группы сотрудников пенсионного возраста присутствуют особые условия организации трудовой деятельности. Например, до 2014 г. в Томском политехническом университете существовала должность «профессор-консультант». Должность профессора-консультанта была введена Приказом ректора ТПУ от 31.10.2003 с целью использования трудового потенциала сотрудников высокой квалификации пенсионного возраста [17]. Профессор-консультант может занимать 0,25 или 0,5 ставки и принимается на работу без прохождения конкурсного отбора. Основные обязанности профессора-консультанта: руководство магистрами и аспирантами, в случае необходимости профессору-консультанту можно поручить чтение лекций, но не более 70 часов в год (аудиторная нагрузка преподавателя ТПУ, работающего на 1,0 ставки, не превышает 880 часов). К сожалению, с 2014 года данная должность была устранена. Также в ТПУ действует Положение о звании «Заслуженный профессор ТПУ». В соответствии с указанным положением звание заслуженного профессора ТПУ присуждается сотрудникам ТПУ, которые имеют стаж научно-педагогической работы в ТПУ не менее 30 лет, общий стаж не менее 40 лет, награды или членство в Российской академии наук, ученое звание профессора не менее 10 лет и достигли возраста 65 лет. Ежемесячно заслуженному профессору ТПУ выплачивается сумма, равная 0,5 оклада профессора с соответствующей долей надбавок за должность и ученую степень, при условии его работы на штатной должности не более чем на 0,5 ставки.

Но необходимо отметить, что на многих предприятиях действует социальная политика, в которой присутствуют направления, связанные с поддержкой пенсионеров данной организации. Основные направления социальной политики в этом контексте касаются следующих аспектов:

- единовременное пособие при выходе на пенсию. Размеры пособия различны, но в большинстве случаев от 3000 до 7000 рублей;
- корпоративная пенсия. Условия назначения корпоративной пенсии определяются коллективным договором, обязательным является стаж работы в данной организации – как правило, не менее 10 лет;
- частичная компенсация санаторно-курортного лечения на базе санаторного учреждения, принадлежащего организации;
- оказание помощи в тяжелых жизненных ситуациях, в том числе на организацию похорон близких родственников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на предприятиях города Томска и Томской области, а также на предприятиях городов Кемерово и Тайга работодатели не создают специальных условий труда для сотрудников пожилого возраста. Вместе с тем, как уже было отмечено, реформа пенсионной системы РФ стимулирует уход на пенсию позже достижения пенсионного возраста.

В соответствии с современным пенсионным законодательством выделяют три вида страховых пенсий: пенсия по старости, пенсия по инвалидности, по случаю потери кормильца. К 2025 году страховой стаж, необходимый для получения пенсии по старости, достигнет 15 лет. За каждый год более позднего выхода на пенсию будет увеличиваться страховая пенсия на соответствующие коэффициенты. Например, если человек обратился за пенсией через 10 лет после достижения пенсионного возраста, то фиксированная выплата увеличится в 2,11 раза, а страховая часть – в 2,32 раза [11]. Таким образом, работодатели должны быть готовы к тому, что количество людей, достигших пенсионного возраста, но желающих продолжать трудовую деятельность, будет увеличиваться. Тогда возникает проблема организации трудовой деятельности пожилого сотрудника: либо определенный график работы, либо определенные виды работы, либо создание эргономичного рабочего места. Кроме того, необходимо содействие государства в создании или подборе рабочих мест для людей предпенсионного/пенсионного возраста, желающих увеличить трудовой стаж. На сегодня, после анализа Ведомственной целевой программы Томской области «Содействие занятости населения Томской области на 2014–2016 гг.» [18], можно сделать вывод о том, что данный аспект не рассматривается как составляющая реализации указанной целевой программы. Возможно, причиной тому является то, что в РФ пенсионеры не относятся к числу безработных граждан. Но анализ Концепции действий на рынке труда Томской области до 2020 года позволяет сделать выводы о том, что пожилые люди рассматриваются как резервы для развития рынка труда в условиях ожидающегося недостатка рабочей силы (около 25 тыс. человек) в результате демографических тенденций [19]. При этом анализ деятельности Центра занятости населения города Кемерово обращает наше внимание на то, что здесь предлагаются услуги по организации профессионального обучения и дополнительного образования в целях получения оплачиваемой работы [20]. Но в целом на основании исследования, проведенного Институтом социального анализа и прогнозирования, был сделан вывод о том, что большинство работодателей принимают людей старше 50 лет чаще всего на низкооплачиваемые должности и лишь в редких случаях готовы рассмотреть пожилого сотрудника в качестве кандидата на должность. Интересен в этом смысле опыт Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, где службой занятости населения был создан специальный банк вакансий для пенсионеров, организуются ярмарки вакансий для этой категории граждан.

В этом контексте интересен опыт европейских государств по решению проблемы привлечения людей пожилого возраста к трудовой активности. В качестве примера рассмотрим проект Best-agers, направленный на использование знаний и навыков людей пожилого возраста для экономического развития стран в регионе Балтийского моря [21]. Данный проект организован при участии Академии наук Шлезвиг-Гольштейн (Германия) и объединяет 8 стран: Данию, Эстонию, Германию, Великобританию, Латвию, Литву, Польшу и Швецию. Проект включает в себя различные программы по обучению наставников в представленных государствах, изуче-

ние роли пожилых людей в развитии семейного бизнеса, формирование стратегий управления возрастом в представленных государствах, организации экспертов из группы пожилых людей, создание волонтерских организаций из числа пожилых людей, реализацию творческой и предпринимательской активности пожилых людей. Его отличие в том, что он направлен на решение комплекса проблем: интеграции различных государств с целью раскрытия экономического потенциала пожилых людей, создание системы обучения для людей старшего возраста, формирование позитивной лексики для описания процесса постарения населения. К сожалению, таких проектов не очень много, и Россия не принимает в них активного участия.

Обучение граждан пожилого возраста. Несмотря на вышесказанное, в России существуют программы по обучению пожилых людей – реализуются различные курсы (обучение компьютерной грамотности, обучение навыкам самообслуживания для людей, страдающих различными заболеваниями), действуют университеты третьего возраста. Образование в пожилом возрасте направлено на изменение качества личной жизни. Возможность получить знания в пожилом возрасте позитивно сказывается на отношении человека к утрате некоторых социальных и физиологических функций, на самосознании пожилого человека, системе ценностей. На наш взгляд, исходя из интервью со студентами Томского политехнического университета о возможности людей пожилого возраста получать образование в течение всей жизни, наличие университетов третьего возраста оказывает позитивное влияние на формирование положительных стереотипов о пожилых людях. Первый университет третьего возраста был создан в 1973 г. в Тулузе. Его деятельность была направлена как на обучение пожилых людей, так и на проведение научных исследований в области образования людей третьего возраста. В современности подобные университеты существуют в разных государствах, в том числе и в России. В России есть и онлайн-университеты, и обычные университеты, в которых реализуются различные программы. Программы, представленные в университетах третьего возраста, направлены на вовлечение пожилых людей в процесс образования (компьютерные, юридические, экономические, психологические, философские дисциплины, религиоведение), подготовку пожилых к общественной деятельности (курсы волонтеров), предупреждение старения (программы, рассчитанные на повышение физического и эмоционального тонуса). Представляется интересным обратить внимание не только на участие самих пожилых людей в программах университетов третьего возраста, но и на возможное привлечение волонтеров к организации процесса обучения.

Перспективы исследования. В качестве перспектив исследования можно обозначить следующие направления: формирование принципов организации совместной деятельности пожилых и молодых сотрудников, способствующих продуктивному объединению опыта и потенциала, помимо традиционной формы наставничества; формирование принципов дифференцированного подхода при организации трудовой деятельности сотрудников пенсионного возраста по причине гетерогенности данной группы; осмысление условий, необходимых для развития системы университетов третьего возраста и включения в них граждан пожилого возраста и в качестве обучающихся, и в качестве обучающихся; создание механизмов, способствующих введению элементов гериатрического воспитания в систему среднего и высшего образования.

Выводы

1. В России не существует специального законодательства, регламентирующего труд сотрудников пенсионного возраста, условия и режим труда данной категории сотрудников в большинстве случаев не отличаются от условий и режима труда людей трудоспособного возраста. В некоторых случаях можно наблюдать создание особых условия труда для некоторых категорий пожилых сотрудников. Возможно, необходимо на уровне законодательства вводить поправки, стимулирующие работодателя к созданию условия труда для пожилых сотрудников.

2. В России сформирован стереотип, согласно которому необходимо ценить труд сотрудников, которые внесли существенный или долговременный вклад в развитие организации, что подтверждается наличием в социальной политике многих организаций направления, касающегося поддержки пенсионеров данного предприятия. Указанный стереотип необходимо развивать.

3. В России в ближайшее время будет наблюдаться дефицит трудовых ресурсов по демографическим причинам, что обязывает государство рассматривать пенсионеров в качестве резерва для развития рынка труда и, соответственно, национальной экономики. Возможно, необходимо создавать налоговые льготы для работодателей, создающих рабочие места для сотрудников пожилого возраста.

4. В некоторых регионах России создаются программы по организации профессионального обучения пенсионеров, что, на взгляд авторов, должно стать неотъемлемым аспектом работы службы занятости населения.

5. Необходимо проводить работу по созданию условий труда для граждан пожилого возраста, чтобы в трудовой деятельности могли принимать участие не только молодые пенсионеры, но и люди более старшего возраста, для которых обычный режим и условия труда становятся неприемлемыми.

6. Необходимо предпринимать меры по формированию позитивного стереотипа зрелого возраста, возможно, посредством введения элементов гериатрического воспитания в образовательные программы высших учебных заведений, обращать внимание на сознательное отношение человека к зрелому этапу своей жизни.

7. Необходимо развивать элементы участия граждан пожилого возраста в контексте социальной активности: включение в систему образования на протяжении жизни, включение в волонтерскую деятельность, создание системы взаимопомощи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century. – New York: Harper Collins, 1999. – 207 p.
2. Международный валютный фонд. URL: <https://www.imf.org/external/index.htm> (дата обращения: 01.02.2015)
3. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 19.02.2015).
4. Вовченко А. Стратегия в интересах граждан пожилого возраста должна быть готова к весне 2015 г. URL: <http://www.ageing-forum.org/ru/strategiya-v-interesah-grazhdan-pozhilogo-vozrasta-dolzha-byt-gotova-k-vesne-2015-goda> (дата обращения: 19.02.2015).
5. Перечень поручений по итогам заседания Президиума Госсовета о развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://news.kremlin.ru/assignments/46594/print> (дата обращения: 19.02.2015)
6. Конституция Российской Федерации (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.). URL: http://base.garant.ru/10103000/1/#block_5555 (дата обращения: 21.01.2015)
7. Тезекбаева З.С., Нуркатова Л.Т. Теоретические аспекты адаптации лиц пожилого возраста к условиям социальной действительности // Успехи геронтологии. – 2014. – № 1 (Т. 27). – С. 190–194.
8. Rantakokko M., Iwarsson S., Vahaluoto S., Portegijs E., Rantanen T. Perceived Environmental Barriers to Outdoor Mobility and Feelings of Loneliness Among Community-Dwelling Older People // Gerontol A Biol Sci Med Sci. – 2014. – № 26. – Pp. 1562–1568.
9. The Emerging Markets Symposium. – URL: <http://ems.gtc.ox.ac.uk/> (дата обращения: 21.01.2015).
10. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn7.htm (дата обращения: 21.09.2014).
11. О страховых пенсиях // ФЗ от 28.12.2013 № 400 «О страховых пенсиях». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525 (дата обращения: 21.10.2014).
12. Российская газета. URL: <http://rg.ru/2014/03/03/skvorcova.html> (дата обращения: 21.10.2014).
13. Труд и занятость в России 2013. Сборник Службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm (дата обращения: 20.10.2014).
14. Государственный пенсионный фонд. Официальный сайт. URL: http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensionres/index_pens/ (дата обращения: 20.02.2015).

15. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ до 2030 г. Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/44/> (дата обращения: 10.02.2015).
16. О накопительной пенсии. ФЗ от 28.12.2013 № 424 «О накопительной пенсии». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156541 (дата обращения: 10.02.2015).
17. Приложение к Приказу ректора ТПУ № 208/од от 31.10.2003. URL: <http://portal.tpu.ru/departments/otdel/ok/ppsd> (дата обращения: 30.06.2014).
18. Ведомственная целевая программа Томской области «Содействие занятости населения Томской области на 2014–2016 гг.» // Департамент труда и занятости населения Томской области. URL: <http://www.trudtomsk.ru/home/rinoktryda/progrproekt.aspx> (дата обращения: 19.03.2014).
19. Концепция действий на рынке труда Томской области до 2020 года // Департамент труда и занятости населения Томской области. URL: <http://www.trudtomsk.ru/home/rinoktryda/progrproekt.aspx>, дата обращения (дата обращения: 19.09.2014).
20. Постановление Администрации Кемеровской области от 26.11.2013 № 520 Об утверждении порядка организации в Кемеровской области работы по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости населения отдельных категорий граждан. URL: <http://www.kemozn.ru> (дата обращения: 19.08.2014).
21. Официальный сайт проекта Best-agers. URL: <http://www.best-agers-project.eu> (дата обращения: 23.02.2015).

REFERENCES

1. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century. New York: Harper Collins, 1999, 207 p.
2. International monetary fund. Available at <https://www.imf.org/external/index.htm> (accessed 1 February 2015).
3. Federal State Statistics Service. Available at http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (accessed: 19 February 2015).
4. Vovchenko A. Strategiya v interesah grazhdan pozhilogo vozrasta dolzhna byt gotova k vesne 2015 g. [The strategy for the benefit of senior citizens should be ready by the spring of 2015]. Available at <http://www.ageing-forum.org/ru/strategiya-v-interesah-grazhdan-pozhilogo-vozhnastadolzha-byt-gotova-k-vesne-2015-goda/> (accessed 19 February 2015).
5. Perechen porucheniy po itogam zasedaniya Prezidiuma Gossoveta o razvitiy sistemy socialnoy zashhity grazhdan pozhilogo vozrasta [Presidential instructions following meeting of the Presidium of the State Council on the development of the social security system for senior citizens] // Oficialnyy sayt Prezidenta Rossiyskoy Federacii. Available at <http://news.kremlin.ru/assignments/46594/print> (accessed 19 February 2015).
6. Konstituciya Rossiyskoy Federacii (s popravkami ot 30 dekabrya 2008 g., 5 fevralya, 21 iyulya 2014 g.) [The Constitution of the Russian Federation (as amended on December 30, 2008, February 5, July 21, 2014)]. Available at http://base.garant.ru/10103000/1/#block_5555 (accessed 21 January 2015).
7. Tezekbaeva Z.S., Nurkatova L.T. Teoreticheskie aspekty adaptacii lic pozhilogo vozrasta k usloviyam socialnoy deystvitelnosti [Theoretical aspects of the adaptation of the elderly to the conditions of social reality] // Advances in Gerontology, 2014, vol. 27, no. 1, pp. 190–194.
8. Rantakokko M., Iwarsson S., Vahaluoto S., Portegiys E., Rantanen T. Perceived Environmental Barriers to Outdoor Mobility and Feelings of Loneliness Among Community-Dwelling Older People // Gerontol A Biol Sci Med Sci, 2014, no. 26, pp. 1562–1568.
9. The Emerging Markets Symposium. Available at <http://ems.gtc.ox.ac.uk/> (accessed 21 January 2015).
10. Federal State Statistics Service. Available at http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (accessed 21 September 2015).

11. O strahovyh pensiyah. FZ ot 28.12.2013 № 400 «O strahovyh pensiyah» [About Insurance Pensions // FZ of 28.12.2013 № 400 "Insurance Pensions"]. Available at http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/ (accessed 31 January 2015).
12. Rossiyskaya gazeta. Available at <http://rg.ru/2014/03/03/skvorcova.html> (accessed 21 October 2014)
13. Trud i zanyatost v Rossii 2013. Sbornik Sluzhby gosudarstvennoy statistiki [Labor and Employment in 2013. The collection of Russian State Statistics Service]. Available at http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm (accessed 20 October 2014).
14. Gosudarstvennyy pensionnyy fond. Oficialnyy sayt [State pension fund. Official website]. Available at http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensionres/index_pens/ (accessed 20 February 2015).
15. Strategiya dolgosrochnogo razvitiya pensionnoy sistemy RF do 2030 g. Sayt Ministerstva truda i socialnoy zashchity RF [Long-term development strategy of the pension system of the Russian Federation until 2030 Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation]. Available at <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/44/> (accessed 10 February 2015).
16. O nakopitelnoy pensii. FZ ot 28.12.2013 № 424 «O nakopitelnoy pensii» [About funded pension. FZ of 28.12.2013 № 424 "Funded pensions"]. Available at http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156541/ (accessed 10 February 2015).
17. Prilozhenie k Prikazu rektora TPU № 208/od ot 31.10.2003 [Annex to the Order of the Rector of TPU number 208 / OD of 31 October 2003]. Available at <http://portal.tpu.ru/departments/otdel/ok/ppsd> (accessed 30 February 2014).
18. Vedomstvennaya celevaya programma Tomskoy oblasti «Sodeystvie zanyatosti naseleniya Tomskoy oblasti na 2014–2016 gg.» [Departmental target program of the Tomsk region "Promoting employment Tomsk region in 2014–2016 years"]. Departament truda i zanyatosti naseleniya Tomskoy oblasti. Available at <http://www.trudtomsk.ru/home/rinoktryda/progrproekt.aspx> (accessed 19 March 2014).
19. Koncepciya deystviy na rynke truda Tomskoy oblasti do 2020 goda Departament truda i zanyatosti naseleniya Tomskoy oblasti [Guideline for action on the labor market of the Tomsk region till 2020]. Available at <http://www.trudtomsk.ru/home/rinoktryda/progrproekt.aspx>, data obrashheniya (accessed 19 September 2014)
20. Postanovlenie Administratsii Kemerovskoy oblasti ot 26.11.2013 № 520 Ob utverzhdenii poryadka organizatsii v Kemerovskoy oblasti raboty po professionalnomu obucheniyu i dopolnitelnomu professionalnomu obrazovaniyu po napravleniyu organov sluzhby zanyatosti naseleniya otdelnykh kategoriy grazhdan [Resolution of the Administration of the Kemerovo region from November 26, 2013 № 520 On approval of the organization in the Kemerovo region works on vocational training and additional professional education in the direction of employment services to certain categories of citizens]. Available at <http://www.kemozn.ru/> (accessed 19 August 2014).
21. Best-agers. Available at <http://www.best-agers-project.eu/> (accessed 23 February 2015).

Поступила 13.03.2015 г.