

Р.А. Галин, Р.Р. Яппарова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

На материалах социологического опроса исследуется социально-экономическая ситуация с использованием трудового потенциала лиц третьего возраста в Республике Башкортостан. Начиная с 2008 г. в республике началось сокращение численности и удельного веса населения в трудоспособном возрасте. Численность трудоспособного населения уменьшилась более чем на 400 тыс. чел. Наряду с указанным демографическим процессом начался другой – рост численности населения старше трудоспособного возраста. Столь большое сокращение трудоспособного населения требует корректирования политики социально-трудовых отношений: необходимо усилить акцент на привлечение дополнительных ресурсов труда и на повышение эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов. В складывающейся демографической ситуации целесообразно привлечение в сферу экономики части лиц пенсионного возраста. В рамках проведенного авторами исследования социологическим опросом охвачены работающие и неработающие представители третьего возраста (55–72 года) и работодатели региона. Выборки были сформированы случайно-вероятностным методом. Отбор респондентов на точке опроса осуществлялся при помощи скрининговых вопросов: о возрасте и наличии постоянной работы по найму. Анкета социологического опроса включала вопросы, касающиеся труда и материального положения, возможностей продолжения трудовой деятельности, состояния здоровья и т.д. Для работающих лиц пенсионного возраста анкета содержала вопросы о формах, условиях трудоустройства, о соответствии профессии и сферы занятости образованию, опыту, квалификации. В статье показано, при каких условиях привлечение и использование

в сфере экономики труда населения третьего возраста может стать одним из реальных источников компенсации сокращения трудоспособного населения в регионе.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, демографическая структура населения, лица пенсионного возраста, пенсионеры, занятость, рынок труда

Старение населения, будучи неизбежным проявлением его демографического развития, оказывает влияние на многие стороны экономического и социального прогресса общества и требует учета в регулировании общественных отношений. Научное осмысление процесса старения населения начато относительно недавно. Пожалуй, первым исследователем демографического старения населения следует назвать Э. Россета [12].

В зарубежных исследованиях старения населения основное внимание уделяется демографическим аспектам этого процесса и их экономическим и социальным последствиям [1; 5; 20–26]. На Западе наиболее разработаны вопросы, касающиеся стимулов к трудовой деятельности, моделей поведения пожилых людей на рынке труда, их мобильности, характеристик трудового потенциала пенсионеров и факторов, способствующих росту предложения их труда, состояния здоровья, уровня жизни, мотивации к труду и т.д. При этом к числу основных факторов, влияющих на экономическую активность в пожилом возрасте, относят и институциональный фактор, а именно сложившуюся в стране пенсионную систему и регулирующие ее правовые нормы.

Основными направлениями изучения проблем, касающихся населения пенсионного возраста, в нашей стране в советский период были осмысление демографических сторон старения, анализ взаимоотношений поколений, исследование семьи пожилых и т.д. (см., например, [2; 6; 8; 16–19]). Что касается социально-трудовых отношений лиц в пенсионном возрасте, то они изучены в меньшей степени, поскольку сокращение численности лиц в трудоспособном возрасте в нашей стране началось позже, чем на Западе. Тем не менее те или иные аспекты проблемы отражены, например, в публикациях [3–5; 7; 9; 10, 14].

Указанные исследования позволяют составить социологический портрет среднестатистического работающего пенсионера. В то же время они несут обобщенный характер, большинство из них проведено в условиях увеличения численности трудовых ресурсов высокими темпами. Остаются слабоизученными проблемы отличий модели занятости пенсионеров в условиях убыли трудоспособного населения и увеличения численности лиц третьего возраста.

Исследования, проведенные в зарубежных странах, приводят к заключению о необходимости стимулирования трудовой активности пожилых людей и увеличения фактического возраста выхода на пенсию. В России эта проблема до сих пор не решена, и одна из причин этого состоит в том, что существует некое надуманное табу на ее решение, оправдываемое демографическими показателями: низкой продолжительностью жизни и плохим здоровьем населения. Поэтому изучение проблем населения третьего возраста часто сводится к анализу ограниченного круга вопросов, связанных преимущественно с его здоровьем, образом жизни, взаимоотношениями поколений. Хотя, заметим, население нашей страны стареет «снизу» – за счет сокращения рождаемости. Поэтому изучение факторов, влияющих на трудовое поведение пенсионеров в условиях современных демографических и социально-экономических вызовов, актуально.

Сегодня мало работ, в которых анализируются современные региональные проблемы населения третьего возраста в условиях трансформационной российской экономики, и особенно таких, где исследуются вопросы региональной специфики занятости пенсионеров. Среди них можно назвать работы [11; 13; 15; 16].

Специфика изучения трудовой занятости старшего поколения требует использования не только экономических, но и социологических методов исследования. Однако таких работ сегодня явно недостаточно. При этом и официальная статистика слабо учитывает изменения в социально-трудовом поведении лиц третьего возраста. Несмотря на то что те или иные аспекты проблемы занятости населения третьего возраста раскрывались в немногих статистических выборочных обследованиях населения (см., например, Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения, Обследование

населения по проблемам занятости, обследование «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе»), ощущается явный недостаток материалов социологических опросов.

В настоящей статье проведено сравнение результатов опросов пенсионеров и работодателей Республики Башкортостан, что дало возможность выявить точки соприкосновения и противоречия в интересах данных групп на рынке труда.

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В современной социально-демографической политике российское государство делает основной акцент на изменение естественного движения населения путем повышения рождаемости и снижения смертности. В этом направлении в стране достигнуты определенные успехи. В 2013 г. впервые за многие годы в России отмечен естественный прирост населения.

Однако на другой демографический аспект обращается, на наш взгляд, недостаточное внимание. Под влиянием смены поколений в возрастной структуре населения страны возникают новые, ранее не наблюдавшиеся тенденции, и одна из них – существенное сокращение населения в трудоспособном возрасте. В предыдущие годы за счет смены малочисленных поколений новыми многочисленными поколениями устойчиво увеличивались численность лиц в трудоспособном возрасте и их доля в совокупном населении. По существу, экономика СССР практически все годы развивалась в условиях постоянного прироста трудоспособного населения. Такое же положение складывалось в первые два десятилетия и в российской экономике. Но с 2008 г. демографическая ситуация начала меняться: в населении страны численность и удельный вес поколений в трудоспособном возрасте стали сокращаться.

По оценкам демографов, в России численность населения в трудоспособном возрасте может уменьшиться. Наиболее существенное сокращение данной возрастной группы произойдет в тех регионах, где наблюдается особенно сильный спад рождаемости. Это, в част-

ности, Республика Башкортостан. В регионе, с одной стороны, к 2026 г. по сравнению с 2010 г. численность лиц в трудоспособном возрасте уменьшится более чем на 430 тыс. чел.¹, а с другой стороны, отмечена тенденция увеличения численности старших возрастных групп населения. За 2010–2026 гг. численность лиц старше трудоспособного возраста в республике вырастет на 286 тыс. чел., а их удельный вес в населении достигнет почти 30%.

Особенность складывающейся демографической ситуации заключается в том, что она распространится на длительный период и практически непредотвратима. Поэтому для государственной системы управления социально-трудовыми отношениями становится важным усилить внимание к изменяющемуся возрастному составу населения. В новых демографических условиях возникает необходимость внесения серьезных коррективов в политику в области социально-трудовых отношений. Трансформация возрастной структуры населения требует принятия мер социального и экономического характера, направленных на рационализацию распределения, перераспределения и использования трудовых ресурсов региона. Особое внимание следует уделять повышению производительности общественного труда.

ЛИЦА ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА КАК ИСТОЧНИК РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В новых демографических обстоятельствах население старших возрастов может стать одним из реальных источников покрытия предстоящего дефицита рабочей силы. Условия привлечения на рынок труда лиц пенсионного возраста могут формироваться, с одной стороны, на основе учета спроса на эту специфическую рабочую силу и возможностей ее использования в экономике и, с другой стороны, на основе учета предъявляемых данной социально-демографической категорией населения требований к условиям и организации труда, обеспечивающим эффективное использование труда пожилых людей.

¹ См.: *Демографический прогноз до 2030 года*. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru.

В целях определения трудового потенциала лиц пенсионного возраста в Республике Башкортостан Научно-исследовательским центром Башкирской академии государственной службы и управления совместно с министерством труда и занятости населения Республики Башкортостан было проведено социологическое обследование, в ходе которого опрошено 589 работодателей (руководители организаций и предприятий разных форм собственности) и 824 пенсионера в возрасте 55–72 года, из которых 473 респондента не работали².

Рост в составе населения численности лиц старше трудоспособного возраста вовсе не означает, что они могут быть полностью вовлечены в сферу общественного труда. Имеется ряд демографических, социально-экономических факторов, сдерживающих использование этой специфической рабочей силы. Прежде всего, это состояние здоровья пенсионеров. Обследование показало, что 82,8% респондентов оценивают свое здоровье как хорошее и удовлетворительное, что дает возможность трудиться без риска его ухудшить, а 16,1% – как плохое.

Фактором, стимулирующим трудовую занятость пенсионеров, становятся доходы данной возрастной группы населения. По оценкам респондентов (работающих и неработающих), выход на пенсию неоднозначно сказался на их материальном положении: у 14,8% оно значительно улучшилось, у 24,6% – незначительно, у 16,1% материальное положение осталось прежним, у 20,5% немного ухудшилось, у 19,5% значительно ухудшилось.

Основным источником жизнеобеспечения для лиц старше трудоспособного возраста все же остается пенсия. Однако подавляющее большинство респондентов ее размер оценивают как недостаточный (57,2%) или как скорее недостаточный (30,7%). Только 4,4% опрошенных считают свою пенсию достаточной, 6,1% – скорее достаточной для проживания.

² Опрос был проведен в октябре–декабре 2013 г. в г. Уфе, пяти малых городах и 11 сельских районах Башкортостана. Организатором обследования выступила А.М. Гарейшина (региональное министерство труда и социальной защиты населения). В разработке программы и инструментария обследования, в организации и проведении опросов, а также в обработке анкет помимо авторов данной статьи приняли участие Я.А. Скрыбина, Л.М. Хамитова, С.Д. Нафикова.

Лица пенсионного возраста обладают высоким образовательным потенциалом. Почти треть из них (31,3%) имеют высшее образование, примерно столько же (32,5%) – среднее специальное, 14,9% – профессионально-техническое. Две трети (65,5%) опрошенных считают свою квалификацию вполне достаточной для продолжения трудовой деятельности. При этом только 18,6% респондентов готовы переобучиться, сменить профессию. Большинство же опрошенных (56,4%) менять свою профессию не желают. Наибольшую активность в желании сменить профессию, переобучиться проявляют работающие пенсионеры. Если среди работающих пенсионеров готовность к переобучению выразили 25,4% респондентов, то среди неработающих – только 14,9%.

Однако наличие потенциальных возможностей еще не означает, что все здоровые и достаточно образованные лица старшего трудоспособного возраста готовы занять вакантные рабочие места. Социологическое обследование показало, что в сложившейся ситуации только каждый пятый (19,8%) неработающий пенсионер проявил желание трудиться. При этом среди причин незанятости преобладают состояние здоровья (43,1%) и нежелание работать (16,7%). Среди других причин респонденты отметили прежде всего невозможность трудоустроиться вообще на любую работу или найти работу с подходящими условиями труда (достойная зарплата, неполный рабочий день, близость к дому и т.д.).

Таким образом, многие неработающие пенсионеры не планируют работать и не ищут работу. Те представители данной демографической группы, которые могут и хотят работать, в большинстве своем уже заняты. Большая часть неработающих опрошенных не заняты из-за проблем со здоровьем и не планируют выход на рынок труда. Тем не менее при определенных условиях пенсионеры могли бы быть задействованы в экономике региона как рабочая сила.

Судя по результатам социологического обследования, опрошенные неработающие лица нетрудоспособного возраста наибольшие требования предъявляют к размеру заработной платы (19,4%), к соответствию работы их профессии и квалификации (10,3%). Требования пенсионеров к организации труда разнообразны: 12,4% хотят рабо-

Распределение ответов респондентов – неработающих пенсионеров на вопрос об условиях, при которых они готовы работать

Вариант ответа	Число ответов	% к опрошенным
Вообще не планирую работать	207	42,6
Согласен на любую работу	8	1,6
Зарплата, устраивающая меня	117	24,1
Неполный рабочий день	75	15,4
Свободный график работы	55	11,3
Соответствие работы квалификации и профессии	62	12,8
Работа, расположена близко к дому	79	16,3

тать неполный рабочий день, 9,1% – работать по собственному графику, для 13,1% респондентов важно, чтобы место работы находилось близко от дома. Основные условия, при обеспечении которых нетрудоустроенные пенсионеры могли бы работать, приведены в таблице.

Уровень заработной платы является одним из основных требований, предъявляемых к работе данной категорией населения. На вопрос анкеты: «Какие условия являются для вас определяющими при выборе работы?», – который был задан уже всем пенсионерам – и работающим, и неработающим, 37,5% респондентов выбрали вариант ответа «хорошая заработная плата», 15,7% – «соответствие работы моей квалификации и профессии», 12,2% – «расположение работы близко к дому», 11,1% – «неполный рабочий день», 7,2% – «свободный график работы», 11,1% ответили, что никаких особых условий не требуют.

Нужно заметить, что указанные условия не исчерпывают всех условий, способствующих трудовой занятости пенсионеров. Поэтому респондентам было предложено назвать основные причины, по которым пенсионеры продолжают работать. Каждый второй (47,3%) респондент указал на недостаточный размер пенсии. В то же время 21,3% респондентов считают, что пенсионеры продолжают трудиться, чтобы помочь детям и внукам, 15,2% – что они делают это из-за интереса к работе, 12,5% – что пенсионеры работают, чтобы избежать одиночества. Социологическое обследование свидетельствует о том, что

в старших возрастных группах населения заложен значительный трудовой потенциал, который при соответствующей организации может быть использован в экономике.

СПРОС ЭКОНОМИКИ НА ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА И ТРЕБОВАНИЯ К НЕМУ

В условиях сокращения трудовых ресурсов привлечение на работу пенсионеров зависит не только от их возможностей и желания, но и от готовности экономики использовать их труд. Несмотря на то что существенного сокращения трудовых ресурсов пока не произошло, значительная часть предприятий нуждается в дополнительных рабочих руках. Опрос экспертов показал, что 22,6% предприятий постоянно, а 35,7% время от времени привлекают дополнительную рабочую силу. Только каждый четвертый (24,3%) из экспертов отметил, что его предприятие обходится без привлечения такой рабочей силы.

Судя по ответам экспертов, в ближайшие три-пять лет 30,6% предприятий планируют увеличить численность персонала. Треть (32,4%) экспертов утверждают, что численность персонала предприятий останется прежней, и только 10,7% полагают, что она может сократиться.

Исследования показали, что в нарушение правовых норм на части предприятий при приеме граждан на работу имеет место необоснованная дискриминация по возрасту. Согласно экспертным оценкам, только половина работодателей при заполнении вакантных рабочих мест не накладывают на них возрастных ограничений. Зато 14,6% экспертов считают, что такие ограничения распространяются на все вакансии и на всех кандидатов, 35,1% – что на некоторые вакансии и на некоторых кандидатов.

Почему же часть экспертов не рассматривают пенсионеров в качестве кандидатов на вакантные рабочие места? Наиболее типичными являются следующие причины. Каждый пятый эксперт (19,7%) посчитал, что этому препятствует специфика работы на предприятии, 15,4% экспертов связывают данное обстоятельство с низкой работоспособностью и низкой эффективностью труда у пенсионеров. Значительная часть экспертов (22,1%) не рассматривают эту часть населе-

ния в качестве кандидатов на вакантные рабочие места по причине состояния их здоровья. Важной причиной, с точки зрения работодателей, является то, что люди из старших возрастных групп трудно адаптируются к новой технике и современным технологиям. Так, 17,9% экспертов не принимают на работу лиц старше трудоспособного возраста из-за того, что они хуже осваивают новые технологии; 12,4% считают, что пожилым людям трудно привыкнуть к современным темпам развития бизнеса; 7,8% работодателей отметили консервативность, отсутствие креативности и гибкости мышления у людей пожилого возраста.

В то же время не все эксперты проявляют негативное отношение к работающим пенсионерам. Эксперты, которые охотно принимают на работу пенсионеров, характеризуют их труд иначе. Ответы на вопрос: «Если вы рады видеть в рядах своих сотрудников людей пенсионного возраста, то с чем это связано?» – распределились следующим образом:

<i>Вариант ответа</i>	<i>% к ответам</i>
Пенсионеры имеют большой опыт работы, а это очень важно	52,9
Пенсионеры очень исполнительные и обязательные	48,2
Возможность платить меньшую заработную плату	9,5
Пенсионеры имеют позитивный настрой на жизнь	14,8
У пенсионеров меньше амбиций по сравнению с молодежью	14,3
У пенсионеров большое желание работать, высокая отдача	22,6
Пенсионеры меньше отвлекаются на семейно-бытовые проблемы	22,3
Молодые специалисты могут уйти к конкурентам или просто уехать из страны	7,6
Другое	1,7

Как показал опрос, более половины экспертов высоко оценивают опыт работы пенсионеров. Почти в таком же количестве ответов отмечены исполнительность и обязательность пенсионеров. Примерно равные оценки экспертов получили такие качества лиц пенсионного возраста, как «большое желание работать, высокая отдача» и «меньше отвлекаются на семейно-бытовые проблемы». Эксперты также положительно оценивают позитивный настрой пенсионеров и их меньшие амбиции по сравнению с молодежью.

Несмотря на то что эксперты в целом не готовы трудоустраивать пенсионеров на свое предприятие, отвечая на вопросы о том, какими должны быть основные направления государственной политики в области содействия занятости населения пенсионного возраста, большинство из них выступают за активное использование труда пенсионеров в экономике страны. Так, 26,5% экспертов выбрали вариант ответа «к пенсионерам нужно относиться так же, как и к другим работникам», еще 20,4% считают, что надо эффективнее использовать труд пенсионеров для обучения молодежи, наставничества, и столько же экспертов ответили, что «нужно приветствовать и поощрять работу пенсионеров», 10,6% – что следует «как можно эффективнее использовать труд пенсионеров, обучать их, повышать квалификацию». Однако четверть экспертов выступают за ограничение занятости пенсионеров: 16,8% предлагают использовать труд пенсионеров только в некоторых узких видах деятельности (там, где требуется большой опыт, или на низкооплачиваемых должностях), а 8,6% считают необходимым уволить всех пенсионеров и, за редким исключением, на работу их не принимать. Все же в целом работодатели положительно относятся к идее занятости пенсионеров.

Созвучны с полученными результатами и ответы экспертов на вопрос о высказываниях по поводу работающих пенсионеров. Так, 61,5% работодателей согласны с утверждением, что если пожилой человек хочет продолжать работать, то никто не должен ему это запрещать; 7% считают, что нужно, чтобы и в старости люди продолжали работать; 11,7% отметили, что без работающих пенсионеров проблему кадрового голода не решить, они нужны экономике. В то же время немалая часть работодателей (33,3%) полагают, что пенсионеры должны «сидеть на пенсии», а государство обязано о них позаботиться; 24% считают, что можно только посочувствовать тем, кого обстоятельства вынуждают работать в старости; 12,1% экспертов выбрали вариант ответа «пенсионеры только занимают рабочие места и мешают продвижению более молодых сотрудников»; 6,3% уверены, что «пенсионеры должны сидеть на пенсии, а их дети обязаны о них заботиться»; 2,1% не задумывались об этом.

Общее отношение к занятости людей из старшей возрастной группы у экспертов лояльное. Большинство из них считают, что занятость пенсионеров является необходимой для экономики и вынужденной для них самих из-за низкого размера пенсии, а потому не стоит препятствовать занятости данной демографической группы, в том числе путем лишения работающих пожилых людей пенсии.

Социологическое обследование показало, что потребность в дополнительных трудовых ресурсах зависит от типа поселения и размера населенного пункта. На предприятиях крупных городов наблюдается достаточно высокая потребность в дополнительных трудовых ресурсах, тогда как в малых городах и селах отмечаются высокая безработица и достаточно низкая потребность в дополнительной рабочей силе. Большинство экспертов в крупных городах не устанавливают жестких возрастных ограничений при приеме на работу, и в целом заинтересованность в возможном трудоустройстве пенсионеров на свое предприятие у них достаточно высока.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРЕДПОСЫЛКА РАЦИОНАЛИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

В новых демографических условиях возникает необходимость корректирования государственной политики в области социально-трудовых отношений. Если не предпринять мер по привлечению в экономику страны и эффективному использованию внутренних резервов трудовых ресурсов, то сбалансировать рынок труда, только опираясь на внешнюю трудовую миграцию, вряд ли удастся.

Поскольку в обозримой перспективе существенно вырастет численность старших возрастных групп населения при резком сокращении населения трудоспособного возраста, территориальным органам государственной системы управления трудовыми ресурсами следует усилить работу в нескольких направлениях. Прежде всего, надо учитывать особенности поведения лиц старшего возраста на рынке труда. Исследования показали, что люди пенсионного возраста редко обра-

щаются к услугам служб занятости населения. Из неработающих пенсионеров в поисках работы в центры занятости обращались только 15,9%, а подавляющая их часть искали работу самостоятельно. Повышение потребности экономики в рабочей силе требует активизации деятельности центров занятости в привлечении к труду лиц старших возрастных групп. Необходимы новые формы работы, учитывающие специфику этого трудового потенциала. Для старших возрастных групп населения следует проводить ярмарки вакансий, как это делается для молодежи.

Еще одним направлением работы может стать организация системы переобучения лиц старших возрастов. Почти половина экспертов (43,1%) считают, что переобучение повысит шансы пожилых людей в трудоустройстве. Однако возникает вопрос: кто должен организовывать переобучение? Мнения экспертов по этому поводу разделились: большинство (28,9%) выступают за то, чтобы переобучением занимались центры занятости, 23,6% полагают, что нужны совместные усилия предприятий и центров занятости, а каждый шестой эксперт (16,6%) ответил, что переобучение – дело самих пенсионеров. В любом случае здесь нужны специальные обучающие программы, организация семинаров, курсов, тренингов с учетом особенностей данной категории потенциальной рабочей силы.

Таким образом, реальные возможности и пути повышения занятости лиц пенсионного возраста в экономике региона связаны с созданием для них специальных условий труда с учетом возрастных изменений и пониженной работоспособности, так как подавляющая их часть продолжают трудиться на своих прежних рабочих местах и выполняют объем работы, предусмотренный для работников в трудоспособном возрасте. Если работодатели заинтересованы в использовании труда лиц старше трудоспособного возраста, обладающих высокими профессиональными навыками, то они должны учитывать, что решающим фактором прекращения трудовой деятельности является ухудшение состояния здоровья. Вступая в период сокращения численности лиц трудоспособного возраста, необходимо максимально использовать демографический и трудовой потенциал пенсионеров (мужчин в возрасте 60–72 лет, женщин в возрасте 55–72 лет), расширяя участие этой категории населения в сферах производства, бы-

тового обслуживания, в общественной жизни, применяя гибкий график работы, неполный рабочий день и другие формы трудоустройства и организации труда.

Экономические санкции против России потребовали разработки новой концепции развития ее производительных сил. Несмотря на ориентацию страны на межгосударственную интеграцию, в новых условиях возникла необходимость изменений в экономической политике, предусматривающих отход от сырьевой структуры хозяйства, развитие агропромышленного комплекса и ряда других отраслей. Перестройка отраслевой структуры экономики страны приведет к росту потребности в трудовых ресурсах. Реализация новой концепции экономического развития в условиях трансформации возрастного состава населения, ведущей к неизбежному сокращению населения в трудоспособном возрасте, потребует разработки новых подходов в политике социально-трудовых отношений.

В этих условиях становится актуальным решение двух проблем. Первая заключается в привлечении дополнительных трудовых ресурсов, вторая – в повышении производительности труда. В решении первой проблемы большую роль может сыграть привлечение ресурсов труда лиц третьего возраста. Численность данной социально-демографической группы будет увеличиваться, что в условиях сокращения численности лиц в трудоспособном возрасте приведет к росту удельного веса социально-демографической группы третьего поколения в совокупном трудовом потенциале. Поэтому углубление исследований в рассматриваемой области социально-трудовых отношений даст возможность выработать направления эффективного использования трудового потенциала страны.

Список источников

1. *Бахметова Г.Ш.* Современные проблемы старения населения в России и европейских странах. – М.: Диалог МГУ, 2005. – Кн. 1.
2. *Вишневский А.Г.* Демографическая революция. – М.: Статистика, 1976. – 240 с.
3. *Вишневский А.Г.* Избранные демографические труды. – М.: Наука, 2005. – Т. II. – 383 с.

4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Жихарева О.Б. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика // Вопросы экономики. – 2014. – № 7. – С. 93–126.
5. Гонтмахер Е.Ш. Пенсионные системы: мировой и российский опыт // Общество и экономика. – 2008. – № 9. – С. 37–80.
6. Дмитриев А.В. Социальные проблемы людей пожилого возраста. – Л.: Наука, 1980. – 102 с.
7. Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55–61.
8. Калинин И.В., Кваша А.Я. Старение населения: проблемы и перспективы // Население третьего возраста. – М.: Мысль, 1986. – 269 с.
9. Новицкий А.Г., Миль Г.В. Занятость пенсионеров. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 247 с.
10. Пирожков С.И., Никитенко В.В., Лакидо Н.Н. Трудовая активность пенсионеров. – Киев: Наукова думка, 1984. – 126 с.
11. Потанина Ю.А. Тенденции и проблемы старения населения // Регион: экономика и социология. – 2012. – № 1 (73). – С. 185–197.
12. Россет Э. Процесс старения населения: демографическое исследование / Под ред. А.Г. Волкова. – М.: Статистика, 1968. – 508 с.
13. Россия перед лицом демографических вызовов: Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2008 / Под общ. ред. А.Г. Вишневского и С.Н. Бобылева. – М.: UNDP, 2009.
14. Роцин С.Ю. Трудовая активность населения старшего возраста // Демографические и социально-экономические аспекты старения населения: Вторые Валентеевские чтения. Москва, МГУ, 18–19 ноября 1999 г. – М., 1999. – Кн. 1 – С. 134–150.
15. Соболева С.В. Население третьего возраста: современное социально-экономическое положение (на примере г. Новосибирска) // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 1. – С. 111–126.
16. Современные проблемы старения населения в мире: тенденции, перспективы, взаимоотношения между поколениями / Под ред. Г.Ш. Бахметовой и Л.В. Ивановой. – М.: МАКС Пресс, 2004. – 229 с.
17. Сонин М.Я., Дыскин А.А. Пожилой человек в семье и обществе. – М.: Финансы и статистика, 1984. – 175 с.
18. Шапиро В.Д. Социальная активность пожилых людей в СССР. – М.: Наука, 1983. – 129 с.
19. Шапиро В.Д. Человек на пенсии: социальные проблемы и образ жизни. – М.: Мысль, 1980. – 208 с.
20. Angus J., Reeve P. Ageism: A threat to «aging well» in the 21st century // Journal of Applied Gerontology. – 2006. – No. 25. – P. 137–152.
21. Butler R.N. Ageism: another form of bigotry // The Gerontologist. – 1969. – No. 9. – P. 243–246.
22. Jönson H. We will be different! Ageism and the temporal construction of old age // The Gerontologist. – 2013. – No. 53 (2). – P. 198–204.

23. Pohlmann S. Die ethische Dimension der Generationensolidarität // Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie. – 2005. – № 38.
24. Staudinger U. Lebenserfahrung, Lebenssinn und Weisheit // Enzyklopädie der Psychologie, Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters / Hrsg. U. Staudinger, S.H. Filipp. – Göttingen: Hogrefe, 2005.
25. Thomae H. Probleme der Konzeptualisierung von Altersformen // Psychosoziale Gerontologie / Hrsg. A. Kruse. – Göttingen: Hogrefe, 1989. – S. 35–50.
26. Tournier la page du travail // Recuell d'Etudes Sociales. – 2005. – No. 31. – P. 289–292.

Информация об авторах

Галин Рифхат Асхатович (Россия, Уфа) – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник. Научно-исследовательский центр проблем управления и государственной службы Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан (450008, Уфа, ул. Заки Валиди, e-mail: ragalin30@mail.ru).

Яппарова Розалия Рависовна (Россия, Уфа) – кандидат социологических наук, начальник отдела. Научно-исследовательский центр проблем управления и государственной службы Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан (450008, Уфа, ул. Заки Валиди, 40, e-mail: yapparova@mail.ru).

DOI: 10.15372/REG20150907

Region: Economics and Sociology, 2015, No. 3 (87), p. 171–189

R.A. Galin, R.R. Yapparova

USING THE LABOR POTENTIAL OF THE THIRD AGE POPULATION IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Based on a survey given, the article discusses social and economic aspects of how the labor potential of the third age population is exploited in the Republic of Bashkortostan. In 2008, the number and proportion of working-age

population began declining. The working-age population in Bashkortostan reduced by more than 400 thousand people. Along with this demographic process, another one has started: the elderly population is growing. Such a large decrease in the working-age population demands to make adjustments to the policy of social and labor relations: it is necessary to concentrate on attracting new workforce and increasing the efficiency of manpower. Under the evolving demographic situation, engaging people of retirement age in the economy could be one of the ways to solve the problem in hand. The survey was conducted among working and non-working members of the third age (55–72 years), and employers in the region. The probabilistic random sampling method was chosen. Respondents were selected at the survey site by using screening questions on their age and presence of regular employment. The poll covered a wide range of questions concerning labor and financial position, opportunities to continue working, health and other issues. Employed pensioners answered a series of questions on types of employment and working conditions, and whether their profession and field of employment correlated with their education, experience and qualifications. The article shows which conditions will help to engage the third age population in the economy in order to actually make up for the reduction of the able-bodied population in the region.

Keywords: labor potential, labor resources, demographic structure of population, pension age persons, pensioners, employment, labor-market

References

1. *Bakhmetova, G.Sh.* (2005). *Sovremennye problemy stareniya naseleniya v Rossii i Evropeyskikh stranakh* [Modern Problems of Ageing in Russian and European Countries]. Moscow, Dialog-MGU Publ., Vol. 1, 64–74.
2. *Vishnevskiy, A.G.* (1976). *Demograficheskaya revolyutsiya* [Demographic Revolution]. Moscow, Statistika Publ., 240.
3. *Vishnevskiy, A.G.* (2005). *Izbrannye demograficheskie trudy* [Selected Demographic Studies]. Moscow, Nauka Publ., Vol. II, 383.
4. *Gimpelson, V.Ye., R.I. Kapelyushnikov & O.B. Zhikhareva.* (2014). *Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiyskaya statistika* [Job turnover: what the Russian statistics tells us]. *Voprosy ekonomiki* [Problems of Economics], 7, 93–126.
5. *Gontmakher, Ye.Sh.* (2008). *Pensionnye sistemy: mirovoy i rossiyskiy opyt* [Pension systems: world and Russia's experience]. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and Economics], 9, 37–80.

6. *Dmitriev, A.V.* (1980). *Sotsialnye problemy lyudey pozhilogo vozrasta* [Social Problems of Elderly Aged Persons]. Leningrad, Nauka Publ., 102.

7. *Dobrokhleb, V.G.* (2008). *Resursnyy potentsial pozhilogo naseleniya Rossii* [The resource potential of Russia's older population]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 8, 55–61.

8. *Kalinyuk, I.V. & A.Ya. Kvasha.* (1986). *Starenie naseleniya: problemy i perspektivy* [Ageing of population: problems and prospects]. *Naselenie tretiyego vozrasta: sbornik statey* [Population of the Third Age: The Collection of Articles]. Moscow, Mysl Publ., 269.

9. *Novitskiy, A.G. & G.V. Mil.* (1981). *Zanyatost pensionerov* [Pensioners' Employment]. Moscow, Finansy i Statistika Publ., 247.

10. *Pirozhkov, S.I., V.V. Nikitenko & N.N. Lakido.* (1984). *Trudovaya aktivnost pensionerov* [Pensioners' Labor Activity]. Kiev, Naukova Dumka Publ., 126.

11. *Potamina, Yu.A.* (2012). *Tendentsii i problemy stareniya naseleniya* [Aging population: problems and tendencies]. *Region: ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 1 (73), 185–197.

12. *Rosset, E. & A.G. Volkov (Eds.)*. (1968). *Protsess stareniya naseleniya: demograficheskoe issledovanie* [Ageing Process of Population: Demographic Research]. Moscow, Statistika Publ., 508.

13. *Vishnevskiy, A.G. & S.N. Bobylev (Eds.)*. (2009). *Demograficheskie vyzovy i ekonomicheskii rost* [Demographic challenges and economic growth]. *Rossiya pered litsom demograficheskikh vyzovov. Doklad o razvitii chelovecheskogo potentsiala v Rossiyskoy Federatsii 2008* [2008 National Human Development Report Russia Facing Demographic Challenges]. Moscow, UNDP.

14. *Roshchin, S.Yu.* (1999). *Trudovaya aktivnost naseleniya starshego vozrasta* [Labor activity of aged population]. *Demograficheskie i sotsialno-ekonomicheskie aspekty stareniya naseleniya* [Demographic and Socio-Economic Aspects of Population Ageing]. Moscow, 134–150.

15. *Soboleva, S.V.* (2009). *Naselenie tretiyego vozrasta: sovremennoe sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie (na primere g. Novosibirsk)* [Population of the third age: present socio-economic situation (a case-study for Novosibirsk)]. *Region: ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 1, 111–126.

16. *Bakhmetova, G.Sh. & L.V. Ivankova (Eds.)*. (2004). *Sovremennyye problemy stareniya naseleniya v mire: tendentsii, perspektivy, vzaimootnosheniya mezhdu pokoleniyami* [The Modern Problems of Ageing in the World: Tendencies, Perspectives and Interrelations between Generations]. Moscow, MAKS Press Publ., 229.

17. *Sonin, M.Ya. & A.A. Dyskin.* (1984). *Pozhiloy chelovek v semiye i obshchestve* [The Elderly Person in Family and Community]. Moscow, Finansy i Statistika Publ., 175.

18. *Shapiro, V.D.* (1983). *Sotsialnaya aktivnost pozhilykh lyudey v SSSR* [Social Activity of Elderly People in the USSR]. Moscow, Nauka Publ., 129.
19. *Shapiro, V.D.* (1980). *Chelovek na pensii: sotsialnye problemy i obraz zhizni* [Man on Pension. Social Problems and Life Style]. Moscow, Mysl Publ. 208.
20. *Angus, J., P. Reeve.* (2006). Ageism: a threat to «aging well» in the 21st century. *Journal of Applied Gerontology*, 25, 137–152.
21. *Butler, R.N.* (1969). Ageism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243–246.
22. *Jönson, H.* (2013). We will be different! Ageism and the temporal construction of old age. *The Gerontologist*, 53(2), 198–204.
23. *Pohlmann, S.* (2005). Die ethische Dimension der Generationensolidarität. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 38, 41–233.
24. *Staudinger, U. & S.H. Filipp (Ed.).* (2005). *Lebenserfahrung, Lebensinn und Weisheit. Enzyklopädie der Psychologie, Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters.* Göttingen, Hogrefe, 61–739.
25. *Thomae, H. & A. Kruse (Ed.).* (1989). *Probleme der Konzeptualisierung von Altersformen. Psychosoziale Gerontologie.* Göttingen, Hogrefe, 35–50.
26. *Turner la page du travail.* (2005). *Recueil D'études Sociales*, 31, 289–292.

Information about the authors

Galina Rifkhat Askhatovich (Ufa, Russia) – Candidate of Sciences (Economics), Leading Researcher at the Scientific Research Centre of the Bashkir Academy of Public Administration and Management under the President of the Republic of Bashkortostan (40, Zaki Validi st., Ufa, Russia, e-mail: ragalin30@mail.ru).

Yapparova, Rozaliya Ravisovna (Ufa, Russia) – Candidate of Sciences (Sociology), Head of Socio-Economic Investigations Department at the Scientific Research Centre of the Bashkir Academy of Public Administration and Management under the President of the Republic of Bashkortostan (40, Zaki Validi st., Ufa, Russia, e-mail: yapparova@mail.ru).

Рукопись статьи поступила в редколлегию 12.05.2015 г.