

УДК 331.5.024.54

**Калабина Елена Георгиевна,**

д.э.н, профессор,

кафедра международной экономики и менеджмента,

институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г.Екатеринбург, Российская Федерация

**Газизова Майя Ривелевна,**

аспирант,

институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г.Екатеринбург, Российская Федерация

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП В БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ**

### *Аннотация:*

Демографическое старение населения обуславливает формирования мер стимулирования продуктивной занятости работников старших возрастных групп. В статье рассмотрены меры политики, разработанные в ответ на демографические трансформации в Беларуси, Казахстане и России. Целью данного исследования является выявление направлений развития продуктивной занятости работников старших возрастных групп.

### *Ключевые слова:*

Демографическое старение населения, продуктивная занятость, работники старших возрастов

В комплексе демографических вызовов отмечается тенденция старения населения в Беларуси, Казахстане и России, которая может привести к изменениям в структуре занятости, в частности актуализируя расширение участия старших возрастных групп в продуктивной трудовой деятельности.

В потоке научных исследований, посвященных занятости работников старших возрастных групп, можно выделить следующие направления: социально-экономическое положение старших возрастных групп (И.М.Айзинова, П.А., Попова, Е.Н. Зорина и др.), участие работников старших возрастов на рынке труда (В.Е., Гимпельсон, А.Г. Вишневецкий, Р.И. Капелюшников, М.Н. Колосницына, А.Н. Челомбитко, Н.Н.Шестакова, И.Г.Васильев, Н.Е.Чистякова, В.Ю. Ляшок), вовлечение в предпринимательскую деятельность старших возрастных групп (А.В.Смирнова, Т.Герасимова, А.Москвина и др.). Таким образом, на основании результатов обзора научных работ, можно сделать вывод о том, что число работ, посвященных исследованию развития продуктивной занятости работников старших возрастных групп в Беларуси, Казахстане и России весьма ограничено.

Во многих странах применяют различные формы и способы стимулирования занятости работников старших возрастов. В большинстве стран в последние годы были проведены реформы для продолжения трудовой активности людей старшего возраста (Рисунок 1). Так, в России реализуется Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. В Казахстане утвержден Национальный план действий по улучшению положения граждан старшего поколения «Активное долголетие» в Республике Казахстан до 2025 года. Также в Республике Беларусь разработана Национальная стратегия Республики Беларусь «Достойное долголетие – 2030».

Участие населения старшего возраста в трудовую, социальную, культурную и т.д. жизнь общества становится все более актуальной. Согласно Гамбургской декларации об обучении взрослых отмечено: «сейчас доля пожилого населения в мире по отношению к общему населению нашей планеты выше, чем когда бы, то ни было, и она неуклонно растет. Этим пожилым людям предстоит внести значительный вклад в развитие общества. В связи с этим важно, чтобы они имели возможность учиться на равных условиях и соответствующим образом. Следует признать, по достоинству оценить и использовать их навыки и способности» [1].

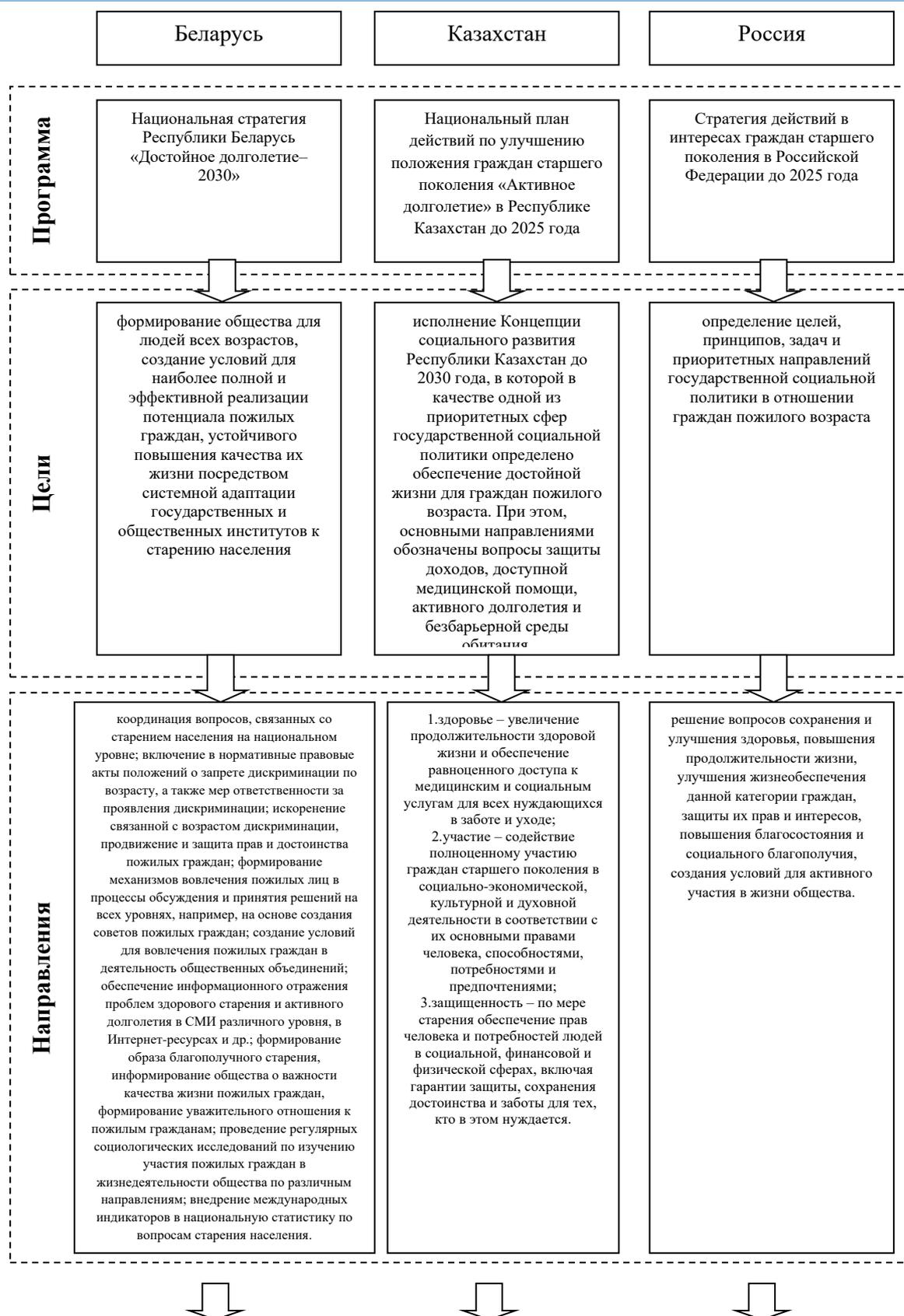


Рисунок 1 – Государственные программы поддержки населения старших возрастов в Беларусь, Казахстане и России

Так, создание образовательных программ для населения старших возрастов, развивающие их навыки и умения, в результате которых осваивают новые направления профессиональной деятельности, соответствующие требованиям времени. Одним из международных движений является Серебряные университеты или Университеты третьего возраста (англ. University of the Third Age (U3A)), целью которых являются образование

и стимулирования населения старшего возраста. Например, в Беларусь действует Минский Университет Третьего Возраста, целью которого является содействие преодолению социального исключения, повышению социального статуса и активности пожилых минчан (в возрасте от 60 лет) посредством вовлечения их в процесс неформального образования, волонтерской деятельности, создания условий для развития социальных контактов и творческой активности [2]. В Казахстане и России также реализуются программы в рамках проекта «Серебряный университет». Несмотря на наличие вышеуказанных ярких примеров, система неформального дополнительного образования пожилых граждан в Казахстане находится только на начальной стадии развития и, распространена пока только в отдельных регионах страны [3].

Решение проблем рынка труда, возникающих в результате демографических изменений, требует комплексного подхода. Основой этого подхода должно быть создание возможностей продуктивной занятости населения старших возрастов. Основное внимание в политике, направленной на обеспечение продолжительной трудовой деятельности, было направлено на поощрение занятости, в то же время необходимы постоянные усилия для устранения барьеров на пути трудовой деятельности работников старшего возраста [4].

Многие развитые страны мира уже накопили богатый опыт стимулирования занятости населения старших возрастов, так анализ зарубежных практик позволил обобщить и систематизировать следующие основные направления:

- гибкий режим трудовой деятельности, понимаемый как выбор продолжительности рабочего времени, так в соответствии с Рекомендацией №162 МОТ «О пожилых работниках» разрешается пожилым работникам организовывать по своему усмотрению свое рабочее время и отдых, в частности, предоставляя им возможность работать неполное рабочее время и по скользящему (гибкому) графику [5].

- возможность получения доступной системы обучения и повышения квалификации работников старших возрастов с целью развития дополнительных навыков для избегания эйджизма, к примеру которые повышают цифровую грамотность;

- финансовое стимулирование работников и работодателей, которое может быть эффективным инструментом снижения затрат в процессе найма для всех сторон;

- информационные ресурсы, центры поиска работ, такие как службы трудоустройства и сайты подбора работы [6].

С другой стороны, следует подчеркнуть, что направления развития продуктивной занятости в старшем возрасте может включать следующие меры: 1) усиление стимулов для работы в старшем возрасте; 2) устранение барьеров, препятствующих работодателям нанимать и удерживать работников старших возрастов; 3) улучшение возможностей занятости населения старших возрастных на основе развитие предпринимательской деятельности.

Согласно Национальной стратегии Республики Беларусь «Достойное долголетие – 2030» одним из перспективных направлений государственной политики в сфере занятости населения может стать поддержка населения старших возрастов в организации предпринимательской деятельности, а также содействие обучению и развитию предпринимательских навыков у старших возрастных групп [7].

В целях повышения уровня жизни населения старших возрастов в Казахстане будут предоставлены новые возможности, как обучение желающих граждан старшего поколения основам предпринимательства, а также стимулирование открытия собственного бизнеса и развития подсобного хозяйства, включая механизмы финансовых льгот [8].

Стимулирование занятости граждан пожилого возраста является одним из важных направлений государственной политики Российской Федерации и имеет большое значение как с позиции обеспечения доходов пожилых людей, использования имеющегося у них образовательного и трудового потенциала в интересах экономики страны, так и с точки зрения социализации пожилых людей, их интеграции в жизни общества. Содействие развитию малого предпринимательства среди лиц пенсионного возраста является одним из направлений стимулирование занятости граждан пожилого возраста [9].

Нельзя не упомянуть государственные меры в улучшении социально-экономического положения работников старших возрастов в рассматриваемых странах, соответственно классифицировав их по следующим направлениям, как содействие в занятости, развитие предпринимательской деятельности, обеспечение профессиональной квалификации, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Государственные программы в развитии продуктивной занятости работников старших возрастных групп в Беларуси, Казахстане и России

Беларусь	Казахстан	Россия
Содействие в занятости		
Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости»	Национальный проект «Устойчивый экономический рост, направленный на повышение благосостояния казахстанцев»	Государственная программа «Содействие занятости населения»
		Национальный проект производительность труда и поддержка занятости

Развитие предпринимательской деятельности			
Государственная программа «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы	Государственная программа поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025»	Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»	
Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство» на 2021 – 2025 годы	Национальный проект по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы	Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика»	
Обеспечение профессиональной квалификации			
Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021 – 2025 годы	Государственная программа «Цифровой Казахстан»	«Цифровая экономика Российской Федерации»	
		Федеральный проект «Старшее поколение»	

В результате обзора государственных мер, следует подчеркнуть, необходимость разработки программы направленных на развитие продуктивной занятости населения старших возрастов на основе предпринимательской деятельности с учетом позитивных отраслей для расширения возможностей использования их трудового потенциала [10].

Таким образом, при правильной политике можно решить проблемы, связанные с демографическими изменениями, продлив трудовую деятельность, используя знания и опыт работников старших возрастов. Продуктивное использование трудового потенциала работников старших возрастных групп может стать драйвером инклюзивного роста и повышения благосостояния в условиях демографического старения населения. Выполненная нами работа позволила выявить следующую перспективу исследования оценки эффективности реализации государственных программ стимулирования занятости работников старших возрастных групп.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гамбургская декларация об обучении взрослых. Принята пятой Международной конференцией по образованию взрослых, Гамбург, Германия, 14–18 июля 1997 года [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/hamburg\\_decl.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/hamburg_decl.shtml)
2. Минский Университет Третьего Возраста. <https://vozrast.by/%d0%b8%d1%81%d1%82%d0%be%d1%80%d0%b8%d1%8f-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%b0/>
3. Отчёт о выполнении региональной стратегии осуществления Мадридского Международного плана действий по проблемам старения в Республике Казахстан. [https://unecce.org/DAM/pau/age/country\\_rpts/2017/KAZ\\_report.pdf](https://unecce.org/DAM/pau/age/country_rpts/2017/KAZ_report.pdf)
4. OECD (2019), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
5. Рекомендацией №162 МОТ «О пожилых работниках» [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r162\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r162_ru.htm)
6. Калабина Е.Г., Газизова М.Р. Стимулирование занятости старшего поколения: зарубежный опыт // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 2. – С. 111-122. – doi: 10.18334/et.8.2.111753.
7. Национальная стратегия Республики Беларусь «Достойное долголетие – 2030» <http://gospital.by/images/Materials/2020Strat1.pdf>
8. Об утверждении Плана мероприятий по улучшению положения граждан старшего поколения «Активное долголетие» до 2025 года <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/136353?lang=ru>
9. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года [https://static-3.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/035/052/original/1\\_Стратегия\\_действий\\_в\\_интересах\\_граждан\\_п\\_ожил\\_ого\\_возраста\\_до\\_2025\\_года.pdf?1499349972](https://static-3.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/035/052/original/1_Стратегия_действий_в_интересах_граждан_п_ожил_ого_возраста_до_2025_года.pdf?1499349972)
10. Калабина Е.Г., Газизова М.Р., Хусаинова Ж.С. (2021). Структурная динамика занятости населения старшего возраста стран - участниц Евразийского экономического союза. Экономика региона, 17 (3), 842-854.

**Kalabina Elena Georgievna,**

Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Department of International Economics and management,  
Graduate School of Economics and Management,  
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Gazizova Maiya Rivelevna,**

Graduate student,  
Graduate School of Economics and Management,  
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin  
Yekaterinburg, Russian Federation

**DEVELOPMENT DIRECTIONS FOR THE PRODUCTIVE EMPLOYMENT OF WORKERS OF SENIOR AGE GROUPS IN BELARUS, KAZAKHSTAN, AND RUSSIA**

*Abstract:*

The demographic aging of the population determines the formation of measures to stimulate the productive employment of older workers. The article considers policy measures developed in response to the demographic transformation in Belarus, Kazakhstan and Russia. The purpose of this study is to identify the development direction of productive employment of older workers.

*Keywords:*

Demographic aging, productive employment, older workers