

А. А. Сафонов¹**ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ ЭКОНОМИКЕ И РЫНКУ ТРУДА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Глубокоуважаемые коллеги! Если воспользоваться не раз звучавшей с этой трибуны терминологией академиков Гусейнова и Степина, то следует отметить, что Россия в настоящее время ускоренными темпами завершает переход от традиционного к техногенному типу цивилизации, и переход этот завершается в условиях формирования глобальной культуры.

Наверное, закономерно, что одной из ярких черт проходящих ежегодно в этих стенах Лихачевских чтений стал культуросентризм. Но, как специалист-практик, я позволю привлечь ваше внимание к отдельным аспектам влияния на ситуацию в стране факторов, лежащих за пределами культуры, — демографических вызовов нашего времени, порождающих миграционные потоки и поколенческие дисбалансы, весьма явно сказывающиеся на развитии страны.

Обсуждая развитие экономики и рынка труда в Российской Федерации, необходимо остановиться на одной достаточно важной проблеме — общем старении населения. Данная тенденция возникла еще в период существования Советского Союза. Однако после его развала она усугубилась. В том числе за счет того, что для европейской территории СССР был характерен низкий уровень рождаемости, и она больше уже не компенсировалась за счет высокого уровня рождаемости в республиках Средней Азии.

Доля и численность занятых лиц пенсионного возраста

В период с 1990 по 2010 год численность лиц пенсионного возраста выросла на 11,1 %. При этом

¹ Заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, доктор экономических наук, профессор СПбГУП. Автор ряда научных публикаций; в т. ч. книг: «Охрана труда», «Управление социальными расходами: актуальные проблемы и современные тенденции», «Аттестация рабочих мест по условиям труда», «Современное состояние социально-трудовых отношений в России и перспективы их развития». Действительный государственный советник РФ 3-го класса. Награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

общая численность населения за данный период сократилась на 3,9 %. Доля лиц пенсионного возраста в общей численности населения России за 1990–2010 годы увеличилась с 18,7 до 21,6 %, или на 2,9 процентных пункта.

Численность лиц пенсионного возраста в период 1992–2009 годов увеличилась на 13,9 %, в то время как общая численность занятых за тот же период сократилась на 2,4 %. Доля лиц пенсионного возраста в общей численности занятого населения за период 1992–2009 годов увеличилась с 6,6 до 7,7 %, или на 1,1 процентных пункта. При этом наименьшая доля занятых пенсионеров в общей численности занятых составила 5,4 % (1995), а максимальная — 7,7 (2009). Наибольшую долю среди занятых пенсионеров составляют женщины. Их доля в общей численности занятых лиц пенсионного возраста увеличилась в период 1992–2009 годов с 64,0 до 74,6 %, или на 10,6 процентных пункта. Доля работающих мужчин пенсионного возраста за данный период сократилась с 36,0 до 25,4 %, или на 10,6 процентных пункта.

Если рассматривать долю работающих пенсионного возраста в общей численности занятых, то доля работающих мужчин сократилась с 2,4 до 1,9 %, или на 0,5 процентных пункта, а доля работающих женщин увеличилась с 4,2 до 5,7 %, или на 1,5 процентных пункта.

Характеризуя уровень занятости лиц пенсионного возраста, следует отметить, что за период 1992–2009 годов уровень занятости лиц пенсионного возраста увеличился с 21,5 до 25,8 %, или на 4,3 процентных пункта. При этом уровень занятости мужчин пенсионного возраста сократился с 26,5 до 23,5 %, или на 3 процентных пункта, а уровень занятости женщин вырос с 19,5 до 26,6 %, или на 7,1 процентных пункта.

Данная тенденция создает ряд серьезных проблем как для экономического роста России, так и в целом для социальной политики.

Экономические вызовы

А) Самым очевидным является *снижение уровня и качества потребления населения*. Выход на пенсию и прекращение работы в значительной степени снижают доходы семьи. Средний размер заработной платы в 2010 году составлял 21 193 рубля, а средний размер пенсии — 7476 рублей, или 35,7 % от средней заработной платы. Таким образом, сокращение численности занятых в трудоспособном возрасте и рост числа пенсионеров (не осуществляющих трудовую деятельность) будет при прочих равных условиях препятствовать росту совокупного потребления населения.

При этом надо иметь в виду два дополнительных фактора: отсутствие у российских пенсионеров (в отличие от большинства пенсионеров развитых стран) собственных накоплений в рамках накопительных пенсионных систем и «вывоз потребительского спроса» замещающими их на рынке труда мигрантами (прибывающими в Россию на заработки) в страны постоянного проживания. По данным Центрального банка России, в 2009 году его величина составила около 13 млрд долларов, в 2010 году — уже 14 млрд долларов.

Более низкий уровень доходов лиц пенсионного возраста изменяет и структуру потребления. Основной расходом становятся коммунальные платежи и товары первой необходимости (продовольствие, дешевый ассортимент одежды, лекарства). В среднем эти расходы составляют в структуре совокупного потребления более 72 %.

Структура спроса также становится крайне зависимой от роста тарифов ЖКХ, поскольку данный вид расходов не может эффективно управляться гражданами. Проживание в многоквартирных домах (более 71 % семей) или отсутствие средств для модернизации отопительных систем во многом заставляют граждан автоматически, вслед за ростом цен на энергию, отопление и водоснабжение, увеличивать свои расходы по данному направлению.

Это, в свою очередь, порождает негативное влияние на секторы экономики, связанные с производством товаров долговременного использования (жилищное строительство, сложные бытовые приборы, средства связи, вычислительную технику, автомобили и т. п.), а также на секторы, оказывающие услуги. Например, в структуре расходов данной группы населения расходы на покупку бытовой техники в среднем составляют 1 %, на приобретение транспортных средств — 0,1 %, услуги отдыха — 0,8 %, образования — 1,1 %, общественного питания — 1,2 %, услуги по уходу за домом — 1,1 %. Таким образом, рост в структуре населения лиц пенсионного возраста из-за сокращения доходов и объема потребительского спроса снижает совокупный потенциал развития инновационных отраслей в Российской Федерации.

Б) Изменение половозрастной структуры в сторону лиц пенсионного возраста также *снижает потенциальные возможности бюджетных доходов от налогов на доходы физических лиц*.

В частности это связано со стабильным снижением уровня заработной платы работников в пенсионном возрасте. Так, по данным Росстата, в 2009 году размер заработной платы работающих в возрасте свыше 60 лет был ниже на 11 % по сравнению со средней заработной платой. Это, по расчетным данным, только по НДФЛ в 2008 году составляло потенциальное снижение доходов в 14,7 млрд рублей в год, а по ЕСН — соответственно более 29 млрд рублей.

В то же время лица пенсионного возраста в связи с низким уровнем дохода становятся одними из основных «потребителей» социальных программ: жилищные субсидии, реабилитационные услуги, медицинские услуги, иные социальные льготы.

В) Увеличение доли занятых в экономике страны в пенсионном возрасте *ведет к снижению роста производительности труда* при прочих равных условиях. Это связано с разными обстоятельствами:

- снижение эффективности профессионального образования и переквалификации работников пенсионного возраста (затраты, производимые работодателем на данные цели, окупаются значительно дольше);

- объективные физиологические ограничения интенсивного труда (особенно это касается работников, занятых в секторах экономики с высокой долей ручного труда);

- ограничения использования работников пенсионного возраста на рабочих местах с опасными и тяжелыми условиями труда (в силу снижения адаптивных возможностей организма).

Одним из последствий научно-технической революции является ускоренный процесс морального и фактического обесценивания и устаревания знаний и умений специалистов.

Усиление инновационных процессов в сфере современного производства сопровождается смещением рабочих мест к уровням, требующим более высокой профессиональной подготовки. При этом происходит ускорение самого процесса обновления знаний персонала. Так, по мнению западных специалистов, большинству работающих необходимо будет сменить специальность и квалификацию в течение трудовой жизни не менее 4–5 раз, чтобы идти в ногу с изменениями в производстве¹, а это требует расширения образовательной и специальной подготовки для повышения профессиональной мобильности персонала.

В настоящее время скорость устаревания знаний примерно в 4 раза превышает скорость их обновления в рамках одного поколения. Для поддержания знаний на уровне требований современности специалист должен не менее 4–6 часов в неделю уделять изучению последних достижений в своей области.

В современном мире «жизненный цикл» знаний и навыков очень короток. В научной литературе США, к примеру, фигурирует особая единица измерения устаревания знаний специалиста — так называемый «период полураспада компетентности».

¹ Employment for the 1990-s. White Paper. L., 1988. P. 12.

Этот термин означает продолжительность времени после окончания вуза, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50 %.

Так, девальвация половины знаний происходила в XVIII веке на протяжении жизни 10 поколений, то есть за жизнь одного поколения устарело приблизительно 10 % знаний, приобретенных в юности. В середине XX века знания устаревают наполовину через 5–6 лет или обесцениваются на 97 % в процессе производственной жизни выпускника университета. На рубеже 1980–1990-х годов этот период составлял 5–6 лет для инженеров на предприятиях с передовыми технологиями, а для медиков и биологов — всего 3–4 года. А сегодня перманентное овладение новыми знаниями становится для специалиста первостепенным условием сохранения квалификации.

Мы живем в очень динамичном мире, в котором знания быстро устаревают. Период «полураспада» знаний в наиболее наукоемких отраслях составляет менее 2,5 лет. Появление новых знаний приводит к смене бизнес-среды, что заставляет меняться компании и работающих в них людей.

Если в начале XX века специалист, получив высшее образование, чувствовал себя уверенно 20–30 лет, то в начале XXI века «период полураспада знаний» сократился до 5 лет!

По данным американских экономистов, ежегодно обновляется 5 % теоретических и 20 % практических знаний, которыми обладают инженеры, врачи, биологи и представители других групп специалистов. Американские исследователи показали, что устаревание знаний инженера-выпускника 1940 года наступало через 12 лет, выпускника 1960 года — через 8–10 лет, а выпускника 70-х годов — через 4–5 лет. Для выпускника XXI века устаревание знаний происходит уже через 2–3 года.

Исследованиями последних лет установлено, что после окончания вуза ежегодно в среднем теряется 20 % знаний. Их быстрое устаревание отмечается в различных сферах. Например, в металлургии знания устаревают каждые 3,9 года; в машиностроении — 5,2 года; в химической промышленности — 4,8 года; в рекламе — 5 лет; в бизнесе — 2 года и т. д.

Таким образом, ускорение научно-технического прогресса объективно ставит вопрос об экономической целесообразности профессиональной подготовки лиц пенсионного возраста и их физическими (в среднем) возможностями обеспечивать быструю профессиональную адаптацию к новым технологиям и знаниям.

Вызовы социальной политике

Общая тенденция старения населения ставит очень серьезный вопрос перед возможностями различных направлений социальной политики.

Во-первых, это касается *политики занятости*.

К основным проблемам относятся:

- низкий спрос со стороны работодателей и дискриминация;
- низкая территориальная и межотраслевая мобильность;
- низкий уровень адаптивности к изменению социального статуса.

В частности, лицам пенсионного возраста труднее найти работу. В определенной степени работодатели проводят в отношении этой категории дискриминационную политику. Это, как мы уже отмечали выше, связано с их возможностями быстро адаптироваться к новым технологическим требованиям, уровню производительности труда, экономической эффективностью затрат на профессиональное переобучение. Кроме того, в обществе действуют определенные стереотипы, которые также формируют отношение работодателей к найму лиц старше 60 лет.

Таким образом, для данной категории свойственна ситуация с более длительным сроком поиска работы в случае ее потери и зачастую необходимости выходить на досрочную пенсию. Программы содействия занятости естественно становятся более дорогими и менее эффективными.

Кроме того, работодатели, понимая высокий уровень зависимости работников старших возрастов от привычных рабочих мест, сознательно снижают качество занятости данной категории (уровень оплаты труда, должностные позиции).

Другой аспект — это объективно низкая отраслевая и территориальная мобильность лиц пенсионного возраста. Работники в пенсионном возрасте не склонны к изменению места проживания. Это объясняется и наличием у них сложившихся семейных связей, и привычным укладом жизни, и другими социально-психологическими моментами. Данный фактор также влияет и на состояние рынка труда, и на возможности программ по переобучению и межрегиональных программ переселения.

Указанная категория психологически более сложно воспринимает также изменение статусного положения. Это в свою очередь накладывает ограничения на программы поиска новых рабочих мест для них, связанных, например, с изменением требований к уровню образования и социального положения.

Естественно, что перечисленные особенности поведения на рынке труда работников старших возрастов делают государственные программы трудоустройства более дорогими, и результат данных программ носит краткосрочный характер.

В системе реабилитации старение населения приводит к дополнительным расходам, поскольку в пожилом возрасте обостряются хронические заболевания и снижается общий уровень здоровья. Меняется также и структура медицинских услуг в сторону применения сложных высокотехнологичных услуг и увеличение продолжительности частоты медицинских услуг.

Рост лиц старших возрастов приводит к *увеличению расходов и в системе содержания одиноких и не-*

мощных. Это ставит в повестку дня задачу поиска устойчивых источников финансирования целой сферы социального обеспечения. Так, в странах Западной Европы такие расходы финансируются за счет специального налога на фонд оплаты труда.

Естественно, одним из главных вызовов социальной политике является *сбалансированность пенсионного обеспечения*. Данная проблема — не особенность Российской Федерации. Она характерна для многих экономически развитых стран. Попытка решить данную задачу через увеличение пенсионного возраста наталкивается на ограничения политики занятости и поведение работодателей по отношению лиц старших возрастов. Кроме того, трудоустройство лиц пенсионного возраста вступает в конкуренцию с трудоустройством молодежи.

Таким образом, проведенный анализ показывает, что демографическая ситуация создает ряд серьезных проблем для устойчивого социально-экономического развития в Российской Федерации. Думается, здесь есть обширное поле для работы конфликтологов: отмеченные демографические дисбалансы в дальнейшем могут усиливать трения между потоками мигрантов и коренным населением различных регионов страны. Это надо предвидеть и реализовывать комплексы превентивных мер. Важно учитывать и возможности межпоколенческих трений и конфликтов, связанных как с трудностями вхождения молодежи во взрослую жизнь, так и с проблемами адаптации к новым реалиям наших ветеранов. От нахождения эффективных инструментов и решения данных проблем во многом будет зависеть социальная стабильность в обществе.