

Проблемы и специфика занятости пожилых людей на Российском Севере

Problems and specifics of elderly people employment in the Russian Nord

DOI: 10.34130/2070-4992-2020-1-43-52

УДК 331.101.234(1-17)

А. Н. Челомбитко, Кемеровский государственный университет (Кемерово, Россия)

A. N. Chelombitko, Kemerovo State University (Kemerovo, Russia)

Важным аспектом устойчивого развития Российского Севера является эффективная занятость, в том числе пожилых людей. Цель статьи – определение трендов динамики, особенностей, ключевых проблем занятости пожилых людей Российского Севера. Используются стандартные приемы изучения динамических рядов при оценке абсолютной величины занятости и три разработанных автором относительных коэффициента уровня занятости пожилых людей. Выявлено, что в абсолютном выражении занятость пожилых жителей Севера растет, однако несколько медленнее, чем в России в целом. Различия в динамике занятых объясняются широтным расположением региона и степенью хозяйственного освоения. Относительный уровень занятости по отношению к общему числу пожилых людей и их доля в рабочей силе показывают, что в регионах Российского Севера люди «третьего возраста» активнее выходят на рынок труда, но занимают несколько меньшую долю в структуре рабочей силы. Межрегиональные различия относительного уровня занятости объясняются интенсивностью миграции населения трудоспособных возрастов и степенью сходства социально-экономических условий региона со средними по стране. В наиболее отдаленных регионах с суровыми условиями относительный уровень занятости и доля пожилых людей в рабочей силе существенно превышает общероссийские показатели. Это позволяет дополнить традиционные представления об особенностях занятости пожилых людей в северных регионах с преобладанием сырьевых производств. Результаты работы представляют интерес для органов власти при выработке политики занятости в регионах Российского Севера, поскольку показывают, что в этих регионах пожилые люди вынуждены более активно выходить на рынок труда, и требуют специфических мер поддержки. Ограничением работы является исследование только количественных аспектов занятости пожилых людей, в перспективе необходимо дополнительно анализировать качественные характеристики (заработная плата, структура занятости, доля неформальной занятости).

Ключевые слова: Север России, занятость пожилых людей, пенсионный возраст, политика занятости, уровень занятости, структура экономики, миграция.

An important aspect of sustainable development in the Russian North is effective employment, including for elderly people. The aim of the article is to identify trends in dynamics, features and key problems of employment of older people in the Russian North. It uses standard methods of studying dynamic series to estimate the absolute value of employment and three relative coefficients of employment rate of elderly people developed by the author. It was found that in absolute terms the employment of elderly people in the North is increasing, but somewhat slower than in Russia as a whole. The differences in employment dynamics are explained by the region's wide location and the degree of economic development. The relative level of employment in relation to the total number of elderly people and their share in the labour force shows that in the regions of the Russian North people of the 'third age' are more active in entering the labour market but occupy a somewhat smaller share in the labour force structure. Interregional differences in relative employment rates are explained by the intensity of migration of working-age population and the degree to which the region's socio-economic conditions are similar to the national average. In the most remote regions with severe conditions, the relative level of employment and the share of elderly people in the labour force is significantly higher than the national average. This makes it possible to complement traditional perceptions of the employment of older people in the northern regions with a predominance of raw materials production. The results of this work are of interest to the authorities in developing employment policy in the regions of the Russian North, as they show that in these regions older people are forced to enter the labour market more actively and require specific support measures. The limitation of the work is to study only quantitative aspects of employment of older people, and in the long run, it is necessary to analyze further qualitative characteristics (wages, employment structure, proportion of informal employment).

Keywords: North of Russia, employment of older people, retirement age, employment policy, employment rate, economic structure, migration.

Введение

Устойчивое развитие Севера и Арктики, включая повышение качества жизни, формирование сбалансированной системы расселения, является одним из стратегических приоритетов России. Это подчеркивается как в документах стратегического планирования¹, так и в исследованиях российских ученых [1; 2; 3; 4; 5]. Этот приоритет объективно обусловлен уникальным опытом комплексного освоения Арктики, обусловившим наиболее значительную по мировым меркам плотность населения в высоких широтах [1, с. 61]. Так, В. Н. Лексин, Б. Н. Порфирьев рассматривают современный подход к развитию Севера и Арктики как «стратегию переосвоения» в условиях изменения климата. Это предполагает, в частности, отдельные меры по защите здоровья и благосостояния населения от климатических рисков, создание новой системы медицинской профилактики, разработку новых социальных, медицинских и организационных технологий в интересах жителей [2, с. 644–645].

Важность поддержания и развития накопленного человеческого капитала в интересах инновационного развития северных территорий России отмечается В. А. Цукерманом, Е. С. Горячевой [3, с. 198]. Необходимость присутствия в документах стратегического планирования Севера и Арктики целей повышения уровня жизни, образования населения, развития человеческого капитала, социальных компетенций доказывается А. В. Козловым и др. [4, с. 256–257]. Вместе с тем развитие Севера и Арктики серьезно затруднено именно демографическими проблемами, сокращением человеческого капитала, поскольку суровые условия не компенсируются повышенной оплатой труда, другими благами [5, с. 89–90].

Реализация национального приоритета России «Обеспечение высокого качества жизни и благосостояния населения Арктической зоны»² предполагает повышение производительности труда, развитие эффективной занятости всех категорий жителей. При этом старение населения, повышение пенсионного возраста актуализируют проблему эффективной занятости в регионах Севера и Арктики для пожилых людей. Хотя рынки труда северных территорий отличаются от общероссийских с точки зрения структуры занятости, уровня неравенства, возможностей трудоустройства для разных категорий людей [5], для них также актуальна проблема развития эффективной занятости в «третьем возрасте».

Занятость пожилых людей в последние годы активно изучается. Падение рождаемости, рост продолжительности жизни, в ряде стран – отмена обязательного выхода на пенсию (как обязанности уволиться по достижении определенного возраста), привели к максимальным уровням трудоустройства пожилых людей за всю историю [6]. Длительность трудовой жизни существенно увеличивается, причем существенную роль в этом играет развитие гибкой занятости в нестандартных формах [7; 8]. Так, интересен опыт Японии, где произошло повышение пенсионного возраста до 65 лет в 2001 г., закрепление обязательств работодателей предоставлять рабочее место до достижения этого возраста в 2006 г. [9], что напоминает решения, принятые в России в 2018–2019 гг. В исследовании А. Kondo выявлено, что в ситуации старения населения работники 60–65 лет практически не вытесняли работников молодого и среднего возраста, хотя частично замещали женщин, работавших неполный рабочий день. Кроме того, у пожилых работников существенно сократилась зарплата [9]. Следовательно, повышение пенсионного возраста и административное давление на работодателей повлекло вытеснение пожилых людей на менее качественные рабочие места.

В Великобритании также осуществляется стимулирование более позднего выхода на пенсию с использованием частичной занятости. Однако в работе М. Horst и др. показано, что доступность гибких нестандартных режимов занятости недостаточна, особенно для женщин, неполное рабочее время продолжают использовать те сотрудники, кто уже работал в таком режиме до достижения определенного возраста [10]. Н. Birkett и др. на основе исследования 50 карьерных траекторий сделали вывод о доступности нестандартной занятости на приемлемых условиях для ограниченного числа пожилых людей [11].

¹ Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года (утв. Президентом РФ 20.02.2013 г.) // Официальный сайт Правительства РФ. URL: <http://static.government.ru/media/files/2RpSA3sctElhAGn4RN9dHrtzk0A3wZm8.pdf> (дата обращения: 03.03.2020); Об основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года : указ Президента Российской Федерации от 05.03.2020 г. №164 // Официальный сайт Президента РФ. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/62947> (дата обращения: 09.03.2020); О ходе подготовки проекта стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации до 2035 года : рекомендации Парламентских слушаний // Официальный сайт Совета Федерации РФ. URL: <http://council.gov.ru/activity/activities/parliamentary/109343/> (дата обращения: 09.03.2020).

² Об основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года : указ Президента Российской Федерации от 05.03.2020 г. №164 // Официальный сайт Президента РФ. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/62947> (дата обращения: 09.03.2020).

В настоящее время признано, что эффективная занятость пожилых людей возможна, но требует специфичной государственной политики, включая обучение, поддержку здоровья [12; 13], сокращение влияния отрицательных стереотипов о сотрудниках в «третьем возрасте» [14]. Требуется также активная субъектная позиция самих пожилых людей [15].

Отечественные исследования занятости пожилых людей существенно активизировались после повышения пенсионного возраста [16]. В работе А. Л. Лукьяновой, Р. И. Капелюшниковой обсуждаются отличия структуры занятости лиц пенсионного и предпенсионного возраста, которая смещена в пользу наиболее и наименее квалифицированных видов деятельности (с одной стороны, образование и здравоохранение, с другой – сельское хозяйство, сфера услуг) [17]. Большинство авторов поддерживают точку зрения о значительных рисках неэффективной занятости, дефиците достойного труда для пожилых людей, необходимости специальной государственной политики, причем дифференцированной по группам работников и регионам.

Так, М. Л. Агранович пришел к выводу о зависимости вероятности трудоустройства пожилых людей от таких факторов, как уровень экономической активности и безработицы, валовой региональный продукт на душу населения, соотношение средней пенсии с прожиточным минимумом, доля населения со средним профессиональным и более высоким образовательным уровнем [18, с. 105]. Однако в этой работе не представлены конкретные оценки для разных регионов, федеральных округов или климатических зон. В целом динамика, специфика, проблемы занятости пожилых людей в регионах Севера и Арктики изучена недостаточно. Можно выделить исследование практик Республики Карелия А. Д. Волковым, показавшее, что крупные промышленные предприятия в ситуации ограниченности человеческого капитала вырабатывают практики, позволяющие нивелировать отрицательные качества третьего возраста [19, с. 297]. Анкетирование пенсионеров Республики Карелия В. В. Каргиновой-Губиновой и др. показало, что их занятость может быть увеличена на 18,5 % при адаптации поддержки к конкретным подгруппам [20]. Однако обобщающих исследований занятости пожилых людей в регионах Севера и Арктики, по сути, не проводилось.

Поэтому необходимо дальнейшее изучение количественных аспектов занятости пожилых людей в северных регионах. Более глубокое понимание трендов и закономерностей ее развития позволит сбалансировать места приложения труда, систему расселения, потребности работников и работодателей [21]. Исходя из этого целью работы является выявление трендов динамики, определение особенностей, ключевых проблем занятости пожилых людей в регионах Российского Севера.

Методология и методика исследования

Выбор области исследования базируется на следующих соображениях. Во-первых, предполагается изучение занятости именно пожилых людей, а не пенсионеров. Такой подход позволяет учесть фундаментальные особенности «третьего возраста» в трудовых отношениях, на которые не влияет изменение пенсионного возраста. Кроме того, льготы для северных регионов затрудняли бы сравнение уровней занятости пенсионеров. К пожилым людям в соответствии с рекомендациями международных организаций в исследовании отнесены люди в возрасте старше 60 лет обоих полов¹.

Во-вторых, поскольку пока нет единого варианта определения границ северных регионов [22], в исследовании, следуя подходу В. В. Фаузера [23, с. 80], рассматриваются следующие субъекты Российской Федерации: Республика Карелия, Республика Саха (Якутия), Республика Коми, Республика Тыва, Архангельская область, Мурманская область, Магаданская область, Сахалинская область, Камчатский край, Ненецкий автономный округ, Чукотский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра. Территории данных регионов целиком являются районами Крайнего Севера либо приравненными к ним местностями.

Исследование направлено на анализ абсолютного и относительного уровня занятости в количественном аспекте. Для оценки относительного уровня занятости пожилых людей автором совместно с коллегами ранее были разработаны и обоснованы три показателя (коэффициента), представленные в табл. 1 [24, с. 34–36]. Безразмерный характер показателей позволяет сравнивать различные регионы.

¹ Краткий отчет о консультациях по вопросам поощрения и защиты прав человека, пожилых людей : доклад Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. URL: www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/.../A-HRC-27-46_ru.doc (дата обращения: 07.03.2020 г.). Многосекторальные действия по обеспечению здоровой старости на основе подхода, охватывающего весь жизненный цикл : доклад Секретариата Всемирной организации здравоохранения. URL: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB134/B134_19-ru.pdf (дата обращения: 07.03.2020).

Таблица 1

Показатели для оценки уровня занятости пожилых людей

Наименование	Порядок расчета	Информационная ценность
Коэффициент занятости пожилых людей	Отношение численности занятых пожилых людей к общей численности пожилых людей	Демонстрирует общий уровень занятости пожилых людей по отношению к совокупной их численности
Коэффициент уровня занятости пожилых людей к общему уровню	Отношение коэффициента занятости пожилых людей к коэффициенту занятости населения в целом	Позволяет сравнить уровень занятости пожилых людей и населения в целом
Удельный вес пожилых занятых	Отношение численности пожилых занятых к общей численности всех занятых	Отражает значение пожилых людей как части рабочей силы

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе была рассчитана абсолютная численность пожилых занятых в регионах Российской Федерации, охарактеризована ее динамика в сравнении с общероссийскими тенденциями (табл. 2).

Данные табл. 2 свидетельствуют, что для России, Российской Федерации в целом, большинства входящих в его состав регионов был характерен абсолютный рост занятости пожилых людей. По России в целом численность пожилых работников возросла на 973 тыс. чел., или 29,0 %, что обусловлено старением населения, а также необходимостью продолжения трудовой деятельности значительной части пенсионеров для поддержания приемлемого уровня жизни. По всему кругу регионов Российской Федерации численность пожилых занятых также существенно возросла, хотя темп прироста оказался несколько ниже, чем в России (22,2 % и 29,0 % соответственно).

Сравнение динамики абсолютной величины занятости согласуется с традиционными представлениями о меньшем потенциале трудоустройства пожилых людей именно на Севере. Известно, что в северных регионах менее развито сельское хозяйство, существенную долю спроса на рабочую силу представляют добывающие производства. Кроме того, часть пожилых людей, достигнув определенного возраста (а пенсионный возраст на Севере ниже), достаточно активно мигрирует в более благоприятные в климатическом отношении регионы. Тем не менее, абсолютный прирост занятости пожилых людей на Российском Севере в течение 2013–2018 гг. на 22,2 % следует признать значительным. Соответствующий сегмент рынка труда активно развивается, требует специфических мер политики занятости.

Таблица 2

Абсолютная численность пожилых занятых в регионах Российской Федерации

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Прирост, тыс. чел.	Темп прироста, процентов
Республика Карелия	13,8	16,0	17,2	18,9	17,4	16,1	2,3	16,7
Республика Саха (Якутия)	19,2	23,4	22,6	26,5	27,0	30,7	11,5	59,9
Республика Коми	21,9	20,1	23,4	21,6	21,4	23,8	1,9	8,7
Республика Тыва	2,6	2,9	3,7	3,0	3,6	4,5	1,9	73,1
Архангельская область	23,2	24,4	25,4	27,2	28,6	29,0	5,8	25,0
Мурманская область	21,6	24,6	22,2	25,8	25,6	25,5	3,9	18,1
Магаданская область	7,9	8,0	7,1	7,4	8,5	7,6	-0,3	-3,8
Сахалинская область	18,2	17,7	21,3	21,1	23,0	26,0	7,8	42,9
Камчатский край	13,2	13,1	13,3	13,0	11,8	13,3	0,1	0,8
Ненецкий автономный округ	0,7	0,7	0,8	1,0	1,0	1,2	0,5	71,4
Чукотский автономный округ	1,9	2,1	1,8	2,1	1,8	1,7	-0,2	-10,5
Ямало-Ненецкий автономный округ	4,4	3,9	5,1	3,9	5,1	4,0	-0,4	-9,1
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	15,2	17,7	17,4	17,7	20,1	16,7	1,5	9,9
Российский Север в целом	163,8	174,6	181,3	189,2	194,9	200,1	36,3	22,2
Российская Федерация	3351	3625	3704	3740	3854	4324	973	29,0

Если на уровне России и Российской Федерации рост занятости пожилых людей носил монотонный характер, то в разрезе регионов картина более сложная. В Магаданской области, Чукотском и Ямало-Ненецком автономных округах численность пожилых людей, продолжающих работать, сократилась,

причем в двух последних регионах примерно на 10 %. При этом в Магаданской области, Чукотском автономном округе росла абсолютная численность населения в возрасте старше трудоспособного при сокращении численности населения в трудоспособном возрасте. Это может указывать на особенно высокую конкуренцию за труд среди пожилых людей в силу особенностей регионов (доминирование добывающих производств). В Ямало-Ненецком же автономном округе растет численность трудоспособного населения, которое играет основную роль в освоении этой новой нефтегазоносной провинции.

Отсутствует четко выраженный тренд в Камчатской области, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и Республике Коми, хотя определенное повышение занятости пожилых людей имело место. Следует отметить, что два последних региона имеют те же особенности, что и Ямало-Ненецкий, Чукотский автономный округа, Магаданская область, но они несколько смягчены за счет большей диверсификации экономики, общей большей численности населения, несколько менее экстремального климата. В этих условиях формируется больше потенциальных рабочих мест в образовании, здравоохранении и сфере услуг.

Максимальный рост занятости пожилых людей, опережающий среднероссийский тренд или близкий к нему, характерен для таких регионов, как Республика Саха (Якутия), Республика Тыва, Архангельская область, Сахалинская область, Ненецкий автономный округ. В отдельных случаях прирост занятости пожилых людей составлял 40–70 %. Данные регионы обладают такими характеристиками, как более мягкий климат (по меркам Севера), длительная история освоения, устойчивая система расселения, наличие относительно развитой социальной сферы, как правило – более высокая степень диверсификации экономики. Все эти особенности создают предпосылки для трудоустройства «третьего возраста». В значительной степени на быстрый рост занятости пожилых людей повлиял и отток трудоспособного населения в другие регионы.

Перейдем к анализу относительных показателей занятости (табл. 3). Данные табл. 3 существенно расширяют выводы о тенденциях и особенностях занятости пожилых людей на Севере. Общий уровень занятости в «третьем возрасте» в северных регионах выше, чем в целом по стране, хотя в 2013–2018 гг. разрыв несколько сократился. В то же время удельный вес пожилых занятых в рабочей силе на Севере несколько ниже (разница около 1 %). Тем не менее, пожилые люди составляют до 5 % трудового потенциала Российского Севера. Следовательно, пожилые люди в северных регионах чаще трудоустраиваются и продолжают работать. Однако темпы роста занятости пожилых людей ниже общероссийских, поэтому относительные показатели также сближаются. Удельный вес пожилых людей в рабочей силе, напротив, ниже общероссийского.

Хотя в экономике северных регионов доминируют те виды экономической деятельности, где объективно ограничен потенциал трудоустройства пожилых людей (соответственно, доля пожилых людей среди всех занятых ниже), но относительный уровень экономической активности данной категории выше, пожилые люди стремятся максимально использовать все возможности трудоустройства. Определенную роль здесь играет различие карьерных и трудовых траекторий. Те пожилые северяне, кто не нуждается в работе или не собирается трудоустраиваться, чаще уезжают в более благоприятные местности. Остающиеся вынуждены соглашаться практически на любую работу. Таким образом, складывается картина более высокой экономической активности пожилых северян при одновременно меньшем их значении как части рабочей силы.

Таблица 3

Коэффициенты занятости пожилых людей в регионах Российского Севера

	Коэффициент занятости пожилых людей			Коэффициент уровня занятости пожилых людей к общему уровню			Удельный вес пожилых занятых		
	2013	2018	Изменение	2013	2018	Изменение	2013	2018	Изменение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Республика Карелия	8,8	9,4	0,6	14,4	15,7	1,3	4,7	6,0	1,3
Республика Саха (Якутия)	13,9	18,1	4,1	21,3	26,6	5,2	4,0	6,2	2,2
Республика Коми	12,7	12,3	-0,4	19,0	19,2	0,2	4,7	5,8	1,1
Республика Тыва	8,1	11,8	3,7	17,4	19,9	2,4	2,6	4,4	1,8
Архангельская область	8,3	9,6	1,3	13,2	16,1	2,9	4,3	5,8	1,5
Мурманская область	13,9	15,1	1,2	20,2	22,3	2,1	5,3	7,0	1,7
Магаданская область	27,2	24,5	-2,7	35,5	33,4	-2,1	8,1	8,3	0,1
Сахалинская область	17,2	22,4	5,2	25,7	32,3	6,6	6,2	9,3	3,1

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Камчатский край	22,0	20,2	-1,8	31,6	29,1	-2,5	7,6	8,1	0,5
Ненецкий автономный округ	10,0	13,3	3,3	15,0	20,2	5,2	2,1	3,8	1,6
Чукотский автономный округ	31,7	21,3	-10,4	39,4	27,3	-12,1	5,6	5,2	-0,4
Ямало-Ненецкий автономный округ	9,4	6,0	-3,4	12,5	7,8	-4,7	1,1	1,0	-0,2
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	7,7	6,1	-1,6	11,1	8,6	-2,5	1,5	1,5	0,1
Российский Север в целом	11,8	12,4	0,6	15,3	17,3	2,0	3,8	4,7	0,9
Российская Федерация	9,9	11,4	1,5	15,3	18,1	2,8	4,6	6,0	1,4

Рассматривая ситуацию в межрегиональном разрезе, необходимо отметить значительную дифференциацию. В таких регионах, как Республика Саха (Якутия), Магаданская область, Мурманская область, Сахалинская область, Камчатский край, Чукотский автономный округ, уровень занятости пожилых людей значительно превышает среднероссийский (около 20 % и более против 11,4 %), удельный вес людей «третьего возраста» в рабочей силе достигает 7–8 % (в России около 6 %). Данные результаты уже не вполне соответствуют традиционному представлению о меньшей значимости пожилых людей как части человеческих ресурсов Севера. Причем в большинстве регионов занятость пожилых людей имеет тенденцию к росту (кроме Чукотского автономного округа). В таких субъектах РФ, как Республика Карелия, Республика Коми, Республика Тыва, Архангельская область, Ненецкий автономный округ, ситуация с занятостью пожилых людей близка к общероссийской (занятость на уровне 10–15 %, удельный вес в рабочей силе около 5–6 %).

Как было показано выше, динамика абсолютного уровня занятости пожилых людей в определенной степени связана с широтным расположением, суровостью климата, степенью освоения территории. Однако при включении в анализ относительных показателей занятости картина изменяется. Многие арктические регионы (Чукотский автономный округ, Магаданская область) имеют очень высокие уровни занятости пожилых людей. Напротив, регионы с более мягкими условиями и длительным периодом хозяйственного освоения не выделяются по численности пожилых работников (Республики Карелия, Коми).

По мнению автора, определенное противоречие между динамикой занятости пожилых людей в абсолютном и относительном выражении можно объяснить рядом причин: географическим расположением регионов (отдаленностью от Большой земли), миграционной активностью других категорий населения, особенностями экономической структуры. Для регионов Европейского Севера показатели занятости близки к средним именно потому, что это староосвоенные территории с достаточно высокой урбанизацией, похожие на «Россию в целом», с более высокой транспортной доступностью центра страны, мест отдыха. Все это в определенной степени сдерживает миграцию трудоспособных возрастов, потребность в замещении выбывающей рабочей силы за счет пожилых людей ниже. Однако по мере общего старения абсолютный уровень занятости пожилых людей имеет тенденцию к росту.

Другая ситуация в регионах с максимальной занятостью пожилых людей. По преимуществу они расположены на Крайнем Севере и Дальнем Востоке, откуда молодежь и люди трудоспособного возраста активно мигрировали на Большую землю. Численность населения трудоспособного возраста здесь существенно сокращалась все 1990–2000-е гг. Пожилые люди менее склонны к миграциям, поэтому они образуют своего рода кадровое ядро. Следовательно, расположение в высоких широтах определяет следующие особенности занятости пожилых людей: в абсолютном выражении она стабильна или даже снижается, но опережающий отток трудоспособных возрастов вызывает рост значимости «третьего возраста» в составе рабочей силы. Влияет также фактор наличия в части регионов (Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ) традиционного трудоемкого уклада сельского хозяйства арктического типа (в частности, оленеводства).

В Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском – Югре автономных округах занятость пожилых людей ощутимо ниже среднего (около 6 % пожилых людей работает, что составляет около 1,0–1,5 % всех занятых). Эта ситуация, в отличие от остальных, имеет стандартное объяснение – преобладание добывающих производств, низкий уровень развития сельского хозяйства, экстремальные природно-климатические условия. К этому можно добавить, что здесь у пожилых людей были наилучшие шансы

заработать за трудовую жизнь достаточно денег для переезда в другие регионы. Поэтому «третий возраст» не играет существенной роли в структуре занятых этих автономных округов.

В табл. 4 представлена группировка регионов Российского Севера по динамике и относительному уровню занятости пожилых людей.

Таблица 4

Динамика и относительный уровень занятости пожилых людей в регионах Российского Севера

<i>Показатели</i>	<i>Абсолютный уровень занятости растет</i>	<i>Абсолютный уровень занятости стабилен или снижается</i>
Относительный уровень занятости выше среднего	1 группа Республика Саха (Якутия), Мурманская область, Сахалинская область	3 группа Магаданская область, Камчатский край
Относительный уровень занятости средний	2 группа Республика Карелия, Республика Коми, Республика Тыва, Архангельская область, Ненецкий автономный округ	
Относительный уровень занятости ниже		4 группа Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Чукотский автономный округ

Таким образом, характер климата и широтность расположения не влияют на относительный уровень занятости пожилых людей, они зависят от комплекса экономических и природно-географических факторов. Регионы первой группы имеют более стабильную и долгоживущую систему расселения, занятость более диверсифицирована, в то же время имеет место отток трудоспособного населения. Поэтому значимость труда пожилых людей растет. Во второй группе тенденции и факторы занятости сходны с общероссийскими, соответственно, они следуют национальной траектории. В третьей группе общее сокращение численности занятых и миграции приводят к тому, что пожилые люди образуют значительную часть кадрового ядра. Наконец, в четвертой группе «третий возраст» не играет существенной роли в структуре занятости.

Заключение

Пожилые люди играют значительную роль в структуре занятости регионов Российского Севера. Хотя темпы роста занятости «третьего возраста» несколько ниже общероссийских, численность пожилых работников монотонно растет в большинстве северных регионов. Темпы роста абсолютной численности занятых в региональном разрезе по преимуществу связаны с широтным фактором и степенью хозяйственного освоения территории. В более благоприятных с этой точки зрения регионах темпы роста численности занятых работников значительно опережают общероссийские.

Относительные показатели (уровень занятости среди пожилых людей, их удельный вес в рабочей силе) свидетельствуют, что пожилые работники играют значительную роль в экономике Российского Севера. Лишь в наиболее экономически развитых и одновременно суровых регионах относительные показатели занятости существенно ниже средних. Часть северных регионов, природно-климатические условия в которых мягче, а социально-экономические факторы близки к среднероссийским, демонстрирует близкий к общенациональным показателям уровень занятости пожилых людей. При этом отдаленные, но относительно освоенные регионы Российского Севера в большей степени зависят от рабочей силы «третьего возраста», поскольку она образует часть стабильного «кадрового ядра» в ситуации активной миграции трудоспособного населения. Особенно высока зависимость от пожилых работников Республики Саха (Якутия), Мурманской области, Сахалинской области.

Полученные данные не вполне соответствуют представлениям о том, что занятость пожилых людей на Севере должна складываться на более низком уровне в силу отличий структуры экономики. В большинстве случаев занятость пожилых людей на среднем уровне или выше, что объясняется по преимуществу опережающим оттоком трудоспособного населения, необходимостью продолжения работы в ситуации высокой стоимости жизни на Севере, сохранением относительно развитой социальной инфраструктуры и традиционного сельского хозяйства. Для абсолютной динамики занятости наиболее важна широтность расположения региона, для относительной – миграционные и социально-экономические факторы.

Значительная экономическая активность пожилых людей в регионах Севера России указывает на более высокую конкуренцию за рабочие места, существенные риски прекаризации занятости, напряженную ситуацию в сфере трудоустройства. Пожилые люди чаще выходят на рынок труда, чем в России в целом, поэтому вынуждены соглашаться практически на любую работу, складывается асимметрия отношений занятости. В данной ситуации необходимы дополнительные исследования качественных характеристик (эффективности) занятости, в частности сравнительный анализ производительности, уровня оплаты труда, структуры занятости по видам экономической деятельности, распространенности гибкой, нестандартной, а также неформальной занятости. Однако даже чисто количественные оценки указывают на необходимость дополнительной проработки и дифференциации политики занятости пожилых людей в северных регионах с учетом демографической, миграционной, социально-экономической обстановки.

Список литературы

1. Зубков К. И. Между глобализмом и закрытостью: у истоков стратегии освоения Российской Арктики // ЭКО. 2017. №8. С. 61–76.
2. Лексин В. Н., Порфирьев Б. Н. Специфика трансформации пространственной системы и стратегии переосвоения Российской Арктики в условиях изменений климата // Экономика региона. 2017. Т. 13. №3. С. 641–657. DOI: 10.17059/2017-3-1.
3. Цукерман В. А., Горячевская Е. С. О реализации стратегии научно-технологического развития Севера и Арктики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2018. №6. С. 186–198. DOI: 10.25702/KSC.2220-802X.6.2018.62.186-198.
4. Козлов А. В., Гутман С. С., Зайченко И. М., Рытова Е. В. Комплекс региональных индикаторов как инструмент формирования стратегии инновационно-промышленного развития районов Крайнего Севера // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2016. №4. С. 252–263. DOI: 10.5862/JE.246.22.
5. Фаузер В. В., Смирнов А. В., Лыткина Т. С., Фаузер Г. Н. Социально-трудовые характеристики локальных рынков труда Российской Арктики // Известия Коми научного центра Уральского отделения РАН. 2019. №4. С. 81–90. DOI: 10.19110/1994-5655-2019-4-81-90.
6. Nicholson P. J., Mayho G. V. Ageing and employment: are patients ever too old to work? // British Journal of General Practice. 2017. Vol. 67, №654. pp. 6–7. DOI: 10.3399/bjgp17X688441.
7. Taylor F. Working longer may be good public policy, but it is not necessarily good for older people // Journal of Aging & Social Policy. 2019. Vol. 31. №2. pp. 99–105. DOI: 10.1080/08959420.2019.1576487.
8. Vanajan A., Bültmann U., Henkens K. Health-related work limitations among older workers – the role of flexible work arrangements and organizational climate // The Gerontologist. 2019. Vol. XX, №20. pp. 1–10. DOI: 10.1093/geront/gnz073.
9. Kondo A. Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan // IZA Journal of Labor Policy. 2016. Vol 5. Article number 2. DOI: 10.1186/s40173-016-0063-z.
10. Van der Horst M., Lain D., Vickerstaff S., Clark C., Baumberg Geiger B. Gender roles and employment pathways of older women and men in England // SAGE Open. 2017. Vol. 7, №4. pp. 1–17. DOI: 10.1177/2158244017742690.
11. Birkett H., Carmichael F., Duberley J. Activity in the third age: Examining the relationship between careers and retirement experiences // Journal of Vocational Behavior. 2017. Vol. 103, Part B. pp. 52–65. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.08.002.
12. Truxillo D. M., Cadiz D. M., Hammer L. B. Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2015. Vol. 2. №1. pp. 351–381. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435.
13. Cahuc P., Hairault J.-O., Prost C. L'emploi des seniors: un choix à éclairer et à personnaliser // Notes du conseil d'analyse économique. 2016. №32. pp. 1–12. DOI: 10.3917/ncae.032.0001.
14. Turek K., Henkens K. How Skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: the indirect role of age stereotypes // Work, Employment and Society. 2019. Vol. 7, №2. pp. 1–21. DOI: 10.1177/0950017019847943.
15. Shimoni S. «Third Age» under neoliberalism: From risky subjects to human capital // Journal of Aging Studies. 2018. Vol. 47, №12. pp. 39–48. DOI: 10.1016/j.jaging.2018.10.004.
16. Кашепов А. В. Прогнозирование занятости населения и безработицы в условиях повышения пенсионного возраста // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4. С. 9–17.
17. Лукьянова А. Л., Капелюшников Р. И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. 2019. №11. С. 5–34. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34.
18. Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. Т. 14. №2. С. 90–109. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-2-90-109.

19. Волков А. Д. Особенности человеческого капитала населения старших возрастных групп в условиях северного региона (на примере Республики Карелия) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2019. Т. 15. №2. С. 284–300. DOI: 10.24891/ni.15.2.284.

20. Каргинова-Губинова В. В., Ромашкина Ю. В., Прокопьев Е. А. Типология трудового поведения лиц третьего возраста (на примере Республики Карелия) // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. №10. С. 3231–3244. DOI: 10.18334/гп.19.10.39407.

21. Фаузер В. В., Лыткина Т. С., Смирнов А. В., Фаузер Г. Н. Миграционный фактор социально-экономического развития Воркутинского городского округа – опорной зоны Российской Арктики // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2018. №4. С. 66–81.

22. Арктика: стратегия развития / под ред. С. А. Липиной, О. О. Смирновой, Е. В. Кудряшовой. Архангельск: Издательский дом им. В. Н. Булатова Северного (Арктического) федерального университета, 2019. 338 с.

23. Фаузер В. В., Лыткина Т. С., Смирнов А. В., Фаузер Г. Н. Оценка устойчивого развития северных регионов России по демографическим показателям // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2018. №2. С. 71–89.

24. Морозова Е. А., Челомбитко А. Н. Методические подходы к оценке занятости пожилых людей в регионах России // Сибирская финансовая школа. 2016. №3. С. 34–39.

References

1. Zubkov K. I. *Mezhdú globalizmom i zakrytost'ju: u istokov strategii osvoenija Rossijskoj Arktiki* [Between globalism and closeness: at the origins of the development strategy of the Russian Arctic]. *EKO [ECO]*, 2017, no. 8, pp. 61–76 (In Russian).

2. Leksin V. N., Porfir'ev B. N. *Specifika transformacii prostranstvennoj sistemy i strategii pereosvoenija Rossijskoj Arktiki v uslovijah izmenenij klimata* [Specifics of the transformation of the spatial system and the strategy of redevelopment of the Russian Arctic under climate change]. *Jekonomika regiona [Economics of the Region]*, 2017, vol. 13, no. 3, pp. 641–657. DOI: 10.17059/2017-3-1 (In Russian).

3. Cukerman V. A., Gorjachevskaja E. S. *O realizacii strategii nauchno-tehnologicheskogo razvitija Severa i Arktiki* [On the implementation of the strategy of scientific and technological development of the North and the Arctic]. *Sever i rynek: formirovanie jekonomicheskogo porjadka* [North and Market: Formation of the Economic Order], 2018, no. 6, pp. 186–198. DOI: 10.25702/KSC.2220-802X.6.2018.62.186-198 (In Russian).

4. Kozlov A. V., Gutman S. S., Zajchenko I. M., Rytova E. V. *Kompleks regional'nyh indikatorov kak instrument formirovanija strategii innovacionno-promyshlennogo razvitija rajonov Krajnego Severa* [The complex of regional indicators as a tool for shaping the strategy of innovative and industrial development of the Far North]. *Nauchno-tehnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politehnicheskogo universiteta. Jekonomicheskie nauki* [Scientific and Technical Journal of the St. Petersburg State Polytechnic University. Economic sciences], 2016, no. 4, pp. 252–263. DOI: 10.5862/JE.246.22 (In Russian).

5. Fauzer V. V., Smirnov A. V., Lytkina T. S., Fauzer G. N. *Social'no-trudovye harakteristiki lokal'nyh rynkov truda Rossijskoj Arktiki* [Social and labor characteristics of local labor markets of the Russian Arctic]. *Izvestija Komi nauchnogo centra Ural'skogo otdelenija RAN* [Bulletin of the Komi Science Center, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences], 2019, no. 4, pp. 81–90. DOI: 10.19110/1994-5655-2019-4-81-90 (In Russian).

6. Nicholson P. J. and Mayho G. V., 2017. Ageing and employment: are patients ever too old to work? // *British Journal of General Practice*, 67(654): 6–7. DOI: 10.3399/bjgp17X688441.

7. Taylor F., 2019. Working longer may be good public policy, but it is not necessarily good for older people // *Journal of Aging & Social Policy*, 31(2), pp. 99–105. DOI: 10.1080/08959420.2019.1576487.

8. Vanajan A., Bültmann U. and Henkens K., 2019. Health-related work limitations among older workers – the role of flexible work arrangements and organizational climate // *The Gerontologist*, XX(20), pp. 1–10. DOI: 10.1093/geront/gnz073.

9. Kondo A., 2016. Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan // *IZA Journal of Labor Policy*, 5(2). DOI: 10.1186/s40173-016-0063-z.

10. van der Horst M., Lain D., Vickerstaff S., Clark C. and Baumberg Geiger B., 2017. Gender roles and employment pathways of older women and men in England // *SAGE Open*, (7)4, pp. 1–17. DOI: 10.1177/2158244017742690.

11. Birkett H., Carmichael F. and Duberley J., 2017. Activity in the third age: Examining the relationship between careers and retirement experiences // *Journal of Vocational Behavior*, 103(B), pp. 52–65. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.08.002.

12. Truxillo D.M., Cadiz D.M. and Hammer L.B., 2015. Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1): 351–381. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435.

13. Cahuc P., Hairault J.-O. and Prost C., 2016. L'emploi des seniors: un choix à éclairer et à personnaliser // *Notes du conseil d'analyse économique*, 32: 1–12. DOI: 10.3917/ncae.032.0001.

14. Turek K. and Henkens K., 2019. How Skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: the indirect role of age stereotypes // *Work, Employment and Society*, 7(2), pp. 1–21. DOI: 10.1177/0950017019847943.

15. Shimoni S., 2018. «Third Age» under neoliberalism: From risky subjects to human capital // *Journal of Aging Studies*, 47(12), pp. 39–48. DOI: 10.1016/j.jaging.2018.10.004.
16. Kashepov A.V. *Prognozirovanie zanjatosti naselenija i bezraboticy v uslovijah povyshenija pensionnogo vozrasta* [Forecasting employment and unemployment in the face of increasing retirement age] // *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2018, no. 4, pp. 9–17 (In Russian).
17. Luk'janova A.L., Kapel'jushnikov R.I. *Rabotniki predpensionnogo i pensionnogo vozrasta na rossijskom rynke truda: tendencii v reallokacii zanjatosti* [Workers of pre-retirement and retirement age in the Russian labor market: trends in the employment deployment] // *Voprosy jekonomiki* [Economic Issues], 2019, no. 11, pp. 5–34. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34 (In Russian).
18. Agranovich M.L. *Ocenka shansov na zanjatost' rabotnikov pensionnogo i predpensionnogo vozrastov* [Evaluation of the chances of employment of workers of retirement and pre-retirement ages] // *Jekonomicheskaja politika* [Economic Policy], 2019, vol. 14, no. 2, pp. 90–109. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-2-90-109 (In Russian).
19. Volkov A.D. *Osobennosti chelovecheskogo kapitala naselenija starshih vozrastnyh grupp v uslovijah severnogo regiona (na primere Respubliki Karelija)* [Features of the human capital of the population of older age groups in the northern region (for example, the Republic of Karelia)] // *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'* [National Interests: Priorities and Security], 2019, vol. 15, no. 2, pp. 284–300. DOI: 10.24891/ni.15.2.284 (In Russian).
20. Karginova-Gubinova V.V., Romashkina Ju.V., Prokop'ev E.A. *Tipologija trudovogo povedenija lic tret'ego vozrasta (na primere Respubliki Karelija)* [Typology of labor behavior of third-age persons (for example, the Republic of Karelia)] // *Rossijskoe predprinimatel'stvo* [Russian Entrepreneurship], 2018, vol. 19, no. 10, pp. 3231–3244. DOI: 10.18334/rp.19.10.39407 (In Russian).
21. Fauzer V.V., Lytkina T.S., Smirnov A.V., Fauzer G.N. *Migracionnyj faktor social'no-jekonomicheskogo razvitija Vorkutinskogo gorodskogo okruga – opornoj zony Rossijskoj Arktiki* [Migration factor of socio-economic development of the Vorkuta urban district - a supporting zone of the Russian Arctic] // *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie jekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovanija Syktyvkar'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Corporate Governance and Innovative Development of the North Economy. Bulletin of the Research Center for Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University], 2018, no. 4, pp. 66–81 (In Russian).
22. *Arktika: strategija razvitija* [The Arctic: development strategy] / Eds.: S.A. Lipina, O.O. Smirnova, E.V. Kudrjashova // Arhangel'sk: Izdatel'skij dom im. V.N. Bulatova Severnogo (Arkticheskogo) federal'nogo universiteta Publ., 2019. pp: 338 (In Russian).
23. Fauzer V.V., Lytkina T.S., Smirnov A.V., Fauzer G.N. *Ocenka ustojchivogo razvitija severnyh regionov Rossii po demograficheskim pokazateljam* [Assessment of sustainable development of the northern regions of Russia by demographic indicators] // *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie jekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovanija Syktyvkar'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Corporate Governance and Innovative Development of the North Economy. Bulletin of the Research Center for Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University], 2018, no. 2, pp. 71–89 (In Russian).
24. Morozova E.A., Chelombitko A.N. *Metodicheskie podhody k ocenke zanjatosti pozhilyh ljudej v regionah Rossii* [Methodological approaches to assessing the employment of older people in the regions of Russia] // *Sibirskaja finansovaja shkola* [Siberian Financial School], 2016, no. 3, pp. 34–39 (In Russian).

Для цитирования: Челомбитко А. Н. Проблемы и специфика занятости пожилых людей на Российском Севере // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2020. № 1. С. 43–52. DOI: 10.34130/2070-4992-2020-1-43-52.

For citation: Chelombitko A. N. Problems and specifics of elderly people employment in the Russian Nord // Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University. 2020. No. 1. P. 43–52. DOI: 10.34130/2070-4992-2020-1-43-52.