



УДК 316.346.32-053.9:338.436.32

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

Е. В. Бочарова

Институт аграрных проблем РАН, Саратов
E-mail: kirill1979may@mail.ru

Статья посвящена изучению актуальных проблем, с которыми сталкиваются представители старшего возраста в агропродовольственном комплексе современной России, а также оценке их социального потенциала. Предложены мероприятия по дальнейшему совершенствованию политики в отношении возрастных групп специалистов сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: социальный потенциал, сельское хозяйство, работники старшего возраста, государственная политика.

Social Potential of Agricultural Workers of Older Age Groups

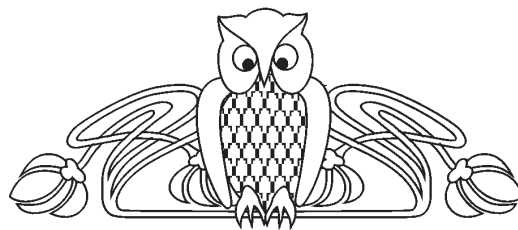
E. V. Bocharova

The article addresses the current problems faced by older people in the agro-food complex of contemporary Russia and evaluates their social potential. The article also contains recommendations on further improvement of the policies concerning age groups of specialists of agricultural enterprises.

Key words: social potential, agriculture, older age workers, public policy.

DOI: 10.18500/1818-9601-2016-16-2-148-153

Современная демографическая ситуация характеризуется постоянно растущим количеством лиц старшего возраста, для большинства из которых весьма значима реализация потребностей



и прав на продолжение трудовой деятельности. Долгосрочный показатель для современного рынка труда – изменение возрастной структуры. По прогнозу Организации Объединенных Наций, к 2050 г. численность населения старше 60 лет в мире превысит 2 млрд чел. Что касается показателей относительной численности населения старшего возраста, то в мире их доля к 2050 г. возрастет до 21%¹. Мир в целом и наша страна в частности вступили в фазу ускорения старения. В Российской Федерации достигшие пенсионного возраста и старше составляют 27,5 млн чел. По данному показателю наша страна находится на третьем месте после США (57,1 млн чел.) и Японии (40,2 млн чел.)². К 2030 г. около одной трети населения нашей страны будет в возрасте старше трудоспособного (рис. 1). Возраст экономически активных граждан также будет увеличиваться. По прогнозу Росстата, к 2030 г. значительно уменьшится доля молодых специалистов в возрасте до 35 лет и вырастет количество работников от 50 лет и старше³.

Процесс старения населения мира в целом и России в частности делает проблему изучения социального потенциала лиц старшего возраста особенно актуальной. Демографические изменения подобного рода преобразуют политическое, экономическое, социальное устройство страны, а также оказывают существенное влияние на все аспекты жизнедеятельности человека.

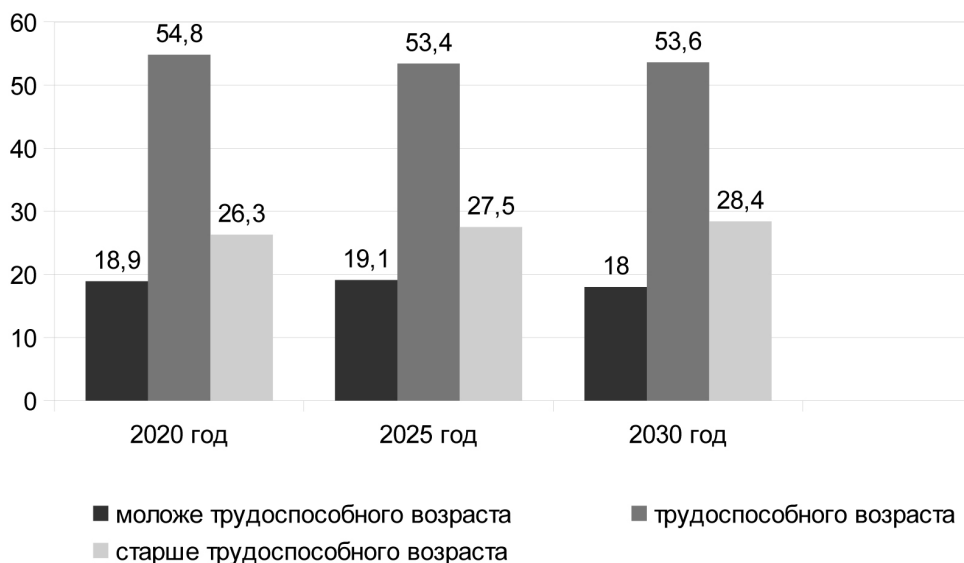


Рис. 1. Демографический прогноз возрастной структуры населения России, %



Какова динамика этого процесса в сельском хозяйстве, с какими трудностями сталкиваются представители старшего возраста на рынке труда, каков их вклад в производственную сферу? Ситуация, которая сложилась в агропродовольственном комплексе России, привела к неспособности организаций выбирать самостоятельно направление развития, гибко реагировать на текущие изменения внешних и внутренних факторов. В связи с этим важное значение имеют анализ и оценка нынешнего положения дел с целью разработки мер по сохранению социального потенциала работников старшего возраста в сельском хозяйстве.

Представители старшего возраста – неоднородная по своим психофизиологическим, социально-экономическим показателям группа населения. Противоречивость и неоднозначность в оценке ресурсов данной категории работающих объясняется отсутствием управленческих практик по раскрытию и реализации их социального потенциала.

Важно выявить, какой смысл вкладывается в понятие «социальный потенциал». В общекультурном смысле потенциал понимается как запасные средства, источники. Таким образом, потенциал означает способность к достижению определенной цели при определенных условиях. Применительно к нашему объекту исследования социальный потенциал работников старшего возраста определяется как совокупность качеств, возможностей и способностей представителей старшего возраста как особой социально-демографической группы, образующихся под влиянием внешних факторов и внутренних ресурсов, способных оказывать влияние как на реализацию внутренних резервов работающего, так и на развитие организации в целом⁴.

К сожалению, в массовом сознании доминирует определенный образ возрастного сотрудника. По мнению большинства, такие работники руководствуются сложившимися стереотипами, не желают обучаться, не стремятся к овладению новыми технологиями. Возрастными специалистами тяжело управлять, так как они уже сформировавшиеся сотрудники с весомым багажом знаний и опыта.

Тем не менее, в нынешней ситуации нестабильности социальный потенциал работников старшего возраста становится одним из важнейших ресурсов в развитии государства и общества. Работники старших возрастных категорий представляют мощный ресурс, так как они обладают существенным потенциалом. По мнению многих бизнесменов и работодателей, возрастные специалисты имеют весомый набор возможностей и способностей, а именно: жизненные, профессиональные, социальные ценности; высокий уровень квалификации, знания, навыки и умения; личностные качества, мотивацию, потребности. Поэтому наше исследование направлено на ана-

лиз и оценку нынешнего положения дел с целью разработки мер по сохранению социального потенциала работников старшего возраста.

Основным условием сохранения социального потенциала работников старших возрастных групп является повышение качества жизни, формирование внешней благоприятной среды, а также создание условий для поддержания трудовой активности. К внешним факторам развития социального потенциала работников АПК старшего возраста относятся: экономические (материальное положение, уровень доходов, условия жизни), правовые (законодательное регулирование труда лиц старшего возраста, социальная политика государства), социокультурные (совокупность объектов, предназначенных для удовлетворения медико-социальных, бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников и членов их семей), а также организационные (кадровые технологии, совокупность субъектов управления).

Россия является одним из крупнейших производителей и поставщиков сельскохозяйственной продукции в мире. Сельское хозяйство в основном специализируется на животноводстве, растениеводстве, птицеводстве. Доля занятых (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15–72 лет) в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбноводстве из года в год неуклонно снижается. По данным Росстата, в 2005 г. она составляла 10,1%, в 2010 г. – 7,7%, в 2012 г. – 7,3%, в 2013 г. – 7,0%⁵. Тяжелые условия труда и быта, неразвитость инфраструктуры, низкая заработная плата, отток молодежи в города являются причинами, которые обусловили сокращение занятого в сельском хозяйстве населения. Эффективность работы предприятий агропродовольственного комплекса существенно снижается. Именно в сегодняшнее непростое время повышается роль работников старшего возраста в организациях и предприятиях АПК.

Анализ состава трудовых ресурсов сельского хозяйства необходим для дальнейшего планирования количественных и качественных потребностей в кадрах, а также формирования, использования и развития социального потенциала. Средний возраст населения в РФ в 2014 г. составил 39,4 года⁶. В сельском хозяйстве эта цифра находилась на отметке 43,2 года⁷. В распределении численности занятых в сельском хозяйстве преобладают возрастные специалисты. Около трети работающих (27,5%) в АПК составляют сотрудники от 50 до 59 лет. Этот показатель на 5,4% выше, чем по экономике страны в целом. Количество работающих пенсионеров (от 60 лет и старше) в сельском хозяйстве составляет 10,0%, в то время как по РФ лишь 4,7% лиц преклонного возраста продолжают трудиться. Доля трудоспособных категорий в сельском хозяйстве ниже, чем по экономике в целом: 20–29 лет –



16,8%, что на 5,9% ниже, чем в стране; 30–39 лет – 19,5%, на 6,4% меньше общероссийского показателя; 40–49 лет – 23,3%, что на 0,6% отстает от среднего значения по РФ (рис. 2)⁸.

Результаты сравнения демонстрируют, что темпы старения в агропродовольственном комплексе значительно опережают экономику в целом. Наряду с привлечением молодежи в отрасль, необходимо использовать накопленные

знания и практический опыт работников старшего возраста, шире применять наставничество. Возрастные сотрудники сохраняют такие же потребности и интересы, что и более молодые.

На основе данных Комплексного обследования условий жизни населения России, проведенного Росстатом⁹, распределение занятого в АПК населения по уровню образования и возрасту выглядит следующим образом (таблица).

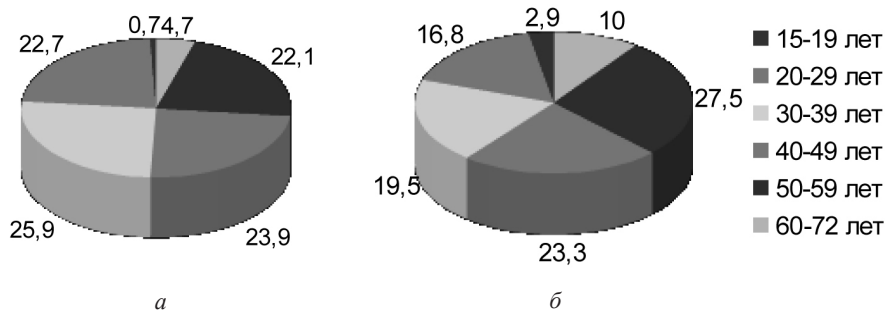


Рис. 2. Структура занятых в экономике по возрастным группам, 2014 г., %:
а – экономика РФ всего; б – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство

Структура занятого в сельском хозяйстве населения по уровню образования и возрасту, %

Возраст	Высшее	Неполное высшее	Среднее специальное	Начальное профессиональное	Среднее общее	Неполное среднее	Без образования	Итого
50–54	16,8	0,2	33,0	25,8	19,7	2,4	1,1	100,0
55–59	20,0	–	32,5	26,1	14,6	4,6	1,1	100,0
60–64	25,3	2,1	27,4	22,1	7,4	15,9	–	100,0
65 и более	36,0	4,0	12,0	16,0	12,0	12,0	8,0	100,0

В возрасте 50–54 лет одна треть занятых в сельском хозяйстве имеют среднее специальное образование. Около 26% представителей данной возрастной группы имеют начальное профессиональное образование. Среднее общее образование у 20% работающих. С увеличением возраста ситуация несколько изменяется. Количество работников со средним специальным образованием, желающих продолжать свою трудовую деятельность после заслуженного выхода на пенсию, уменьшается и, наоборот, растет доля работающих пенсионеров с высшим и неполным высшим образованием. Представители старшего поколения, имеющие высшее образование, гораздо чаще своих менее образованных сверстников трудятся после 65 лет. Такое отношение к продолжению работы неслучайно. Образованные пенсионеры гораздо хуже переносят утрату прежнего социального статуса. Образование, особенно в сельской местности, гарантирует человеку более престижную должность, достойный уровень материального достатка, уважение односельчан. Сложившаяся в АПК ситуация, характеризующаяся дефицитом молодых специалистов, не позволяет пенсионерам сидеть без дела.

В сельском хозяйстве большой процент работников старше 60 лет с начальным про-

фессиональным образованием и ниже, которые продолжают трудиться. Эта социально-профессиональная группа практически лишена шансов на рынке труда, поэтому очень часто используется администрацией в качестве дешевой рабочей силы.

Положение в АПК остается тревожным. Наблюдается нехватка кадров. Потребность организаций в сотрудниках для замещения вакантных рабочих мест ежегодно растет. Если в 2010 г. предприятия АПК нуждались дополнительно в 25,7 тыс. рабочих мест, то в 2012 г. эта цифра выросла до 31,0 тыс. человек¹⁰.

К сожалению, люди старшего возраста, сохранившие хорошее здоровье и желание трудиться, прекращают работать не столько по собственному желанию, сколько под прессингом администрации, коллектива, общественных норм. Работодатель, как правило, делает выбор в пользу более молодого специалиста, хотя ни одним законодательным актом это не декларируется.

Важность использования социального потенциала работников старшего возраста для социально-экономического развития страны осознается не только на уровне отдельных государств, но и мирового сообщества в целом. Так, начиная с



2002 г. основным документом для регулирования жизнедеятельности старших возрастных когорт является Мадридский международный план действий по проблемам старения (ММПДС)¹¹, который был принят ООН на Второй Всемирной ассамблее по старению. Долгосрочная стратегия представляет основу мировой политики, которая определяет работу государств мира в стареющем обществе. На основе Решений Всемирной ассамблеи по проблемам старения в 2003 г. приняты Рекомендации по имплементации международных принципов государственной политики в отношении пожилых людей в правовые системы государств-членов ЕврАзЭС. Данный документ определил основные положения государственной политики в отношении людей старшего возраста, в том числе закрепил право на реализацию социального потенциала. Правительства стран СНГ продолжают свою работу по внедрению рекомендаций Мадридского плана.

Так, в России в начале 2000-х гг. была принята попытка воздействовать на социальную и демографическую политику путем принятия целевой программы «Старшее поколение»¹². Цель программы – улучшение социально-экономического положения представителей старшего возраста, создание условий для реализации их прав на участие в общественной, духовной и культурной жизни страны. На основе федеральной программы были созданы региональные и муниципальные документы. Однако в ходе реализации были выявлены многочисленные нарушения: не соблюдался порядок распределения бюджетных средств между ведомствами, не обеспечивался соответствующий контроль над их использованием, необоснованно завышались объемы финансирования некоторых мероприятий Программы. Все в комплексе привело к огромным потерям бюджетных денег.

В демографической политике Российской Федерации основное внимание уделено будущему страны. Проблема людей старшего возраста отодвинута на второй план. Единой концепции, касающейся возрастных категорий населения, в стране нет. Большой круг вопросов по поддержанию социального потенциала работников старшего возраста нельзя оставлять без внимания. Важно понять, как предотвратить социально-экономические проблемы в связи с динамично растущим количеством пенсионеров, исключить дискриминацию старших возрастных когорт, помочь им реализовать желания и потребности. Правительство страны регулярно информирует о своей озабоченности этими вопросами. Однако в ключевом документе «Демографическая политика Российской Федерации на период до 2025 года»¹³ вопросы граждан старшего возраста должным образом не отражены, их даже не сформулировали в отдельном параграфе или разделе. Проблемы этой группы указаны единственной строкой в перечне задач по сокращению

смертности граждан трудоспособного возраста. В документе не уделяется особого внимания вопросам, которые касаются возраста, детальная оценка последствий сохранения сегодняшней возрастной структуры отсутствует, мероприятия по изменению положения представителей старшего поколения не прописаны. Большинство подобных документов представляются исключительно для информации, ознакомления с текущим положением дел, в них редко содержатся конструктивные предложения по решению проблем возрастных категорий населения.

К сожалению, законодательство, содействующее повышению эффективности труда работников старшего возраста, все еще не в полной мере соответствует нынешним жизненным реалиям. В апреле 2014 г. утверждена новая редакция государственной программы «Содействие занятости населения»¹⁴. Программа направлена в том числе на формирование соответствующих условий для пролонгирования периода трудовой активности за счет активизации использования потенциала работников старшего возраста (введение гибкого графика работы, неполная занятость, упорядочение льготных пенсий и т. д.). Однако нельзя забывать, что при разработке подобных программ необходимо соблюдать принцип плавного перехода от набора направлений к тщательному подбору финансово подкрепленных мер, которые действительно могут повлиять на ситуацию с возрастными группами работников. В государственной программе «Содействие занятости населения» повышение гибкости рынка труда за счет увеличения трудового вклада работников старшего возраста предлагается осуществлять, используя средства бюджетов субъектов Российской Федерации. Однако необходимы специальные меры не только на региональных уровнях власти, но и на федеральном уровне. Прежде всего, представляется целесообразным оценить нынешнее положение работников старших возрастных категорий в агропродовольственном комплексе в результате реализации уже действующих программ социально-экономического развития и сформулировать предложения по их корректировке. Нынешний кризис характеризуется сочетанием инерционных процессов и новых вызовов. Следовательно, государственная политика должна быть сфокусирована на решении текущих проблем, а также на создании стартовых возможностей для последующих изменений.

Анализ и оценка программ социально-экономического развития дает возможность сформулировать основные направления корректировки в целях дальнейшего осуществления политики в сфере трудовых отношений.

Одним из условий функционирования организаций АПК является наличие высококвалифицированных сотрудников. Следовательно, наиболее важной задачей является первоочередное



обеспечение занятости квалифицированной части сотрудников и преимущественное увеличение оплаты труда данной категории работников.

Целесообразно разработать и внедрить нормативно-правовые акты, направленные на социальную защищенность категорий населения, которые испытывают определенные трудности на рынке труда. В сегодняшней непростой экономической ситуации было бы логичным принять законопроект, предусматривающий запрет на сокращение и увольнение работников, до выхода на пенсию которым остается 4–5 лет. В интересах национальной экономики сотрудников, обладающих знаниями, умениями, навыками, необходимо оставлять на своих рабочих местах.

На федеральном уровне следует принять нормативно-правовые документы, обеспечивающие одинаковые возможности в сфере занятости независимо от возраста, пола и образования, а также законодательно устранить препятствия по трудоустройству лиц предпенсионного и пенсионного возрастов. Это может быть достигнуто путем дополнительного стимулирования работодателей, привлекающих на работу возрастных специалистов. Важно формировать непосредственные контакты представителей власти, общественных организаций с работодателями, занятыми в АПК, по вопросу дополнительного стимулирования работников старшего возраста, изучать и применять их опыт, знания, умения и навыки.

Одним из перспективных вариантов решения проблемы сохранения и реализации социального потенциала работников старшего возраста в агропродовольственном комплексе является включение их в процесс организации собственного бизнеса. Самозанятость старших возрастных групп селян – это возврат человеку надежды на продолжение работы, обеспечение его независимости и самостоятельности, выбор четкой цели в жизни, развитие возможностей. Самозанятость избавит старшие возрастные категории от комплекса ущербности и ненужности за счет переобучения, освоения предпринимательских навыков. Основные направления организации собственного дела в зрелом возрасте – мелкое животноводство, птицеводство, цветоводство, садоводство, пчеловодство и т. д.

Самозанятость может быть успешно реализована при следующих условиях: помощь соответствующих организаций (служб занятости, консультационных центров, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг) по вопросам принятия конкретных бизнес-проектов; освещение в средствах массовой информации положительных примеров организации собственного дела лицами старшего возраста; доступность банковских кредитов на небольшую сумму и на короткий срок. Меры поддержки самозанятых граждан должны быть дифференцированными по различ-

ным подгруппам старшего поколения. При таком подходе повысится эффективность принимаемых решений.

Реализация изложенных мер позволит эффективно решить насущные проблемы старших возрастных когорт в условиях нынешнего дефицита финансовых средств и человеческих ресурсов. Основными задачами органов управления и власти должны стать возможное содействие желанию сотрудников не только успешно и качественно трудиться, но и улучшить качество жизни и предоставить для этого необходимую помощь и поддержку, создать условия, при которых люди самостоятельно смогут решать проблемы. В условиях новых вызовов остро встает проблема реализации ранее принятых социальных обязательств по отношению к лицам старшего возраста, способных помочь индивиду сохранить оптимизм и жизненный тонус, уверенность в завтрашнем дне.

Примечания

- 1 См.: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables. Working Paper No. ESA/P/WP.227. URL: http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012_%20KEY%20FINDINGS.pdf (дата обращения: 10.02.2015).
- 2 См.: Демографический ежегодник России. М., 2013. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B13_16/Main.htm (дата обращения: 17.02.2015).
- 3 См.: Демографический прогноз до 2030 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ (дата обращения: 24.02.2015).
- 4 См.: Бочарова Е. В. Условия поддержания социального потенциала работников старшего возраста в сельской местности // Региональные агросистемы : Экономика и социология : ежегодник / отв. ред. А. А. Анфиногентова. № 3. Саратов : ИАГП РАН, 2014. URL: <http://www.iagpran.ru> (дата обращения: 04.03.2015).
- 5 См.: Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (дата обращения: 14.03.2015).
- 6 См.: Средний возраст населения на 1 января // Демографический ежегодник России – 2014 год. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_16/Main.htm (дата обращения: 14.03.2015).
- 7 См.: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014 : стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 30.
- 8 Там же
- 9 Комплексное обследование условий жизни населения России проведено в 2011 г. во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам»



и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения». Выборка квотная, ограничена респондентами старших возрастных групп (50–54 года, 55–59 лет, 60–64 года, 65 лет и более), работающими в агропродовольственном комплексе.

¹⁰ См.: Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности на 31 октября. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 21.03.2015).

¹¹ См.: Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid. 8–12 April 2002. New York, United Nations. URL: <http://social.un.org/index/Ageing/Resources/MadridInte>

nationalplanofactiononageing.aspx (дата обращения: 14.03.2015).

¹² См.: Федеральная целевая программа «Старшее поколение» на 2002–2004 годы : принята Постановлением Правительства РФ от 29 января 2002 г. № 70. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

¹³ См.: Демографическая политика Российской Федерации на период до 2025 года // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/6> (дата обращения: 24.03.2015).

¹⁴ См.: Об утверждении новой редакции государственной программы «Содействие занятости населения». URL: <http://government.ru/docs/11928/> (дата обращения: 24.03.2015).

УДК 316.42

СОВРЕМЕННЫЙ ГОРОДСКОЙ СОЦИУМ И ПРОСТРАНСТВО ДЕТСТВА: ПРОБЛЕМЫ СОПРЯЖЕННОГО РАЗВИТИЯ

Ю. Ю. Антропова

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург
E-mail: ayy2102@mail.ru

И. А. Калинин

Благотворительный фонд «Свои дети», Екатеринбург
E-mail: igor_kalinin@hotmail.com

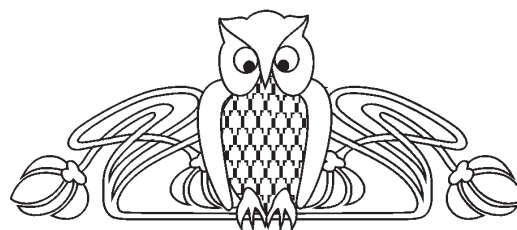
Рассматривается проблема сужения пространства детства в ее взаимосвязи с негативными тенденциями развития современного городского социума. Выявлено влияние городского ландшафта на «детское территориальное поведение» и на развитие личности ребенка в целом, приводящее в конечном итоге к нарушению процессов передачи социально-исторического опыта и адаптации в социуме, социальным деструкциям и девиациям. В рамках проведенного социологического исследования г. Екатеринбург рассматривается как пример современного российского мегаполиса и анализируется с позиций «город, удобный для жизни» и «город, доброжелательный к детям».

Ключевые слова: городской социум, пространство детства, детское территориальное поведение, город, удобный для жизни, город, доброжелательный к детям.

Modern Urban Society and Space Children: the Problem of Pairing

Yu. Yu. Antropov, I. A. Kalinin

The problem of childhood space narrowing in its relationship with the negative trends in the development of modern urban society. The influence of the urban landscape to «children's Territorial behavior» and personality development of the whole child, leading eventually to a breach of transfer processes of socio-historical experience and adaptation in society, social destruction and deviation. As part of the sociological research Ekaterinburg as an example of modern Russian metropolis is analyzed from the standpoint of «the city, convenient for life» and «city friendly to children».



Key words: urban of sotsium, space of childhood, children's territorial behavior, city, convenient for the life, city, benevolent to the children.

DOI: 10.18500/1818-9601-2016-16-2-153-161

Современный мир крайне динамично меняется, обретает принципиально иную социокультурную динамику и становится, по словам Э. Гидденса, «ускользающим»¹. При этом Э. Гидденс указывает, прежде всего, на изменения в социальных практиках, мышлении и поведении людей, вызванные потерей важности и ценности для человека окружающего мира, приводящие к разрыву социальной преемственности и трансформации моделей поведения людей. В результате этого жизненный путь человека выступает как отдельный временной сегмент, практически не связанный с преемственностью поколений, а развитие социума в общественном сознании носит характер фрагментарный и дисперсионный.

Ю. Хаббермас, анализируя социокультурную динамику современного мира, поднимает серьезную проблему искажения естественных коммуникаций между людьми, вызванную отчуждающим вмешательством инфраструктурных, информационных и иных изменений общества. Структурное развитие социума под влиянием усложняющейся динамики изменений, по мнению Ю. Хаббермаса, приобретает все более самодостаточный характер, делая его отчужденным от жизни людей, и приобретает исключительно технический (формальный) характер, что приводит к дегуманизации человеческих взаимодействий и взаимоотношений².

Городской социум является, как определил немецкий феноменолог Б. Вальденфельс, «чем-