



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
22 July 2020  
Russian  
Original: English

## Семьдесят пятая сессия

Пункт 26 b) предварительной повестки дня\*

**Социальное развитие: социальное развитие,  
включая вопросы, касающиеся мирового  
социального положения и молодежи, пожилых  
людей, инвалидов и семьи**

## **Последующая деятельность по итогам Международного года пожилых людей: вторая Всемирная ассамблея по проблемам старения**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [74/125](#) Генеральной Ассамблеи о последующей деятельности по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения. В нем содержится анализ последствий старения населения, наряду с другими глобальными тенденциями, для будущего сферы труда. В докладе изучаются способы гарантирования экономической безопасности в пожилом возрасте путем привлечения внимания к проблемам и возможностям в области поощрения занятости среди пожилых людей. В нем также представлена на выборочной основе работа, проводимая системой Организации Объединенных Наций в интересах пожилых людей в рамках ее мер реагирования на пандемию коронавирусного заболевания (COVID-19). В заключительной части доклада изложены основные рекомендации, предлагаемые для рассмотрения Ассамблеей.

\* [A/75/150](#).



## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [74/125](#) Генеральной Ассамблеи о последующей деятельности по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения. Он представлен вслед за предыдущим докладом Генерального секретаря по тому же вопросу ([A/74/170](#) и [A/74/170/Corr.1](#)), в котором содержится обзор стратегий и приоритетных задач, связанных с вопросами старения в контексте осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, как о них сообщают государства-члены, и в котором основное внимание уделяется политическим перспективам в отношении пожилых людей в условиях чрезвычайных кризисов.
2. В своей резолюции [74/125](#) Генеральная Ассамблея подчеркнула, среди прочего, необходимость обеспечения того, чтобы вопросы, касающиеся пожилых людей, учитывались в осуществлении Повестки дня на период до 2030 года, с тем чтобы никто не был забыт, включая пожилых людей. Кроме того, Ассамблея рекомендовала государствам-членам принимать и применять на практике недискриминационные стратегии, нормативные положения и законодательные акты и принимать надлежащие меры для предотвращения дискриминации в отношении пожилых людей, в частности в сфере занятости и социальной защиты.
3. Важность обеспечения достойной работы для всех, включая пожилых людей, была признана государствами-членами в Декларации столетия Международной организации труда (МОТ) о будущем сферы труда, принятой в 2019 году на 108-й сессии Международной конференции труда, в которой правительства, трудящиеся и работодатели обязались разработать «дорожную карту» с изложением ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда и заявили о необходимости обеспечения того, чтобы такой переход к будущему сферы труда способствовал устойчивому развитию в его экономическом, социальном и экологическом аспектах (см. [A/73/918](#), приложение).
4. В разделе II настоящего доклада содержится анализ воздействия старения населения, наряду с другими глобальными тенденциями, на реалии труда в будущем. В этом анализе представлены существующие взгляды на взаимосвязь между старением населения и экономическим прогрессом, а также показан вклад, который пожилые люди вносят в экономику, и разъясняется, как экономика может выиграть от дивиденда долголетия.
5. В разделе III доклада рассматриваются пути гарантирования экономической безопасности в пожилом возрасте на основе уделения внимания проблемам и возможностям в области содействия занятости для пожилых людей на основе свободного выбора, а также высвечивания важного значения надлежащих систем социальной защиты.
6. В разделе IV на выборочной основе представлена работа, проводимая системой Организации Объединенных Наций в интересах пожилых людей в рамках ее мер реагирования на пандемию коронавирусного заболевания (COVID-19). В разделе V изложены основные рекомендации для их рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

## II. Старение населения и будущие реалии труда

### A. Будущее сферы труда

7. Наш мир претерпевает значительные изменения под воздействием таких тенденций, как глобализация, новые технологии, рост неравенства в мире, демографические сдвиги, изменение климата и угрозы, возникающие в связи с продолжающейся пандемией COVID-19 и ее возможным возрождением в будущем. Масштабы этих событий и темпы их развития являются беспрецедентными, и они будут иметь серьезные последствия для общества, экономических структур и людей всех возрастов. С учетом современных глобальных тенденций становится очевидной необходимость воспользоваться моментом, высвободить новый потенциал и обеспечить надежные ответные меры для достижения прогресса на пути к благоденствию, инклюзивности, равенству, экономическому процветанию и экологической устойчивости<sup>1</sup>.

8. Наша способность понять, как разнообразные новые тенденции влияют друг на друга, также является ключевым фактором для подготовки к будущему сферы труда. Технические достижения, революционизирующие рынок труда, при условии их надлежащего применения, могут позволить пожилым людям лучше адаптироваться к рынку труда за счет повышения гибкости, облегчения дистанционной работы, расширения прав и возможностей пожилых людей-инвалидов и создания новых возможностей для получения образования на протяжении всей жизни. С другой стороны, изменение климата будет приводить к увеличению числа и росту интенсивности чрезвычайных ситуаций, к которым пожилые люди могут оказаться более уязвимыми, если не будут внедрены надлежащие стратегии (см. [A/74/170](#) и [A/74/170/Corr.1](#)), как это проявилось в ходе текущей пандемии COVID-19.

9. Нынешний кризис, вызванный пандемией COVID-19, обнажил существующее неравенство в сфере труда: в условиях резкого роста безработицы и вынужденного бездействия стало очевидно, что заранее существующее неравенство определяет, как группы людей и отдельные лица справляются с кризисом. Например, работники неформального сектора экономики были выявлены как относящиеся к числу наиболее уязвимых групп населения, и при этом было также признано, что пожилые люди относятся к числу групп населения, наиболее сильно пострадавших от пандемии в сфере труда<sup>2</sup>. Пожилые люди, которые подвержены значительно более высокому риску смертности, заболеваемости в более тяжелой форме и более длительным срокам восстановления после заражения COVID-19, могут сталкиваться со значительным обострением экономических проблем в результате пандемии. С другой стороны, под воздействием эпидемии COVID-19 мы уже оказались в будущем, которое требует от нас переосмыслить рынок труда и дает возможность задействовать потенциал долголетия и извлечь выгоду из участия пожилых людей в процессе экономического восстановления.

### B. Экономические последствия старения населения и роста долголетия

10. Рост численности и доли пожилых людей в общем составе населения практически каждой страны мира является свидетельством прогресса человечества. К 2050 году каждый шестой человек в мире будет старше 65 лет, тогда как в

<sup>1</sup> ILO, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work* (Geneva, 2019).

<sup>2</sup> United Nations, "Policy brief: the world of work and COVID-19", June 2020.

2019 году это можно было сказать про одного человека из 11. В некоторых регионах, включая Северную Африку и Западную Азию, Центральную и Южную Азию, Восточную и Юго-Восточную Азию и Латинскую Америку и Карибский бассейн, доля населения в возрасте 65 лет и старше, согласно прогнозам, удвоится в период с 2019 по 2050 годы. В Европе и Северной Америке к 2050 году может оказаться, что каждый четвертый человек будет в возрасте 65 лет и старше<sup>3</sup>.

11. В сравнении между периодами 1990–1995 и 2015–2020 годов ожидаемая продолжительность жизни при рождении во всем мире увеличилась на 7,7 года, а в сравнении между периодами 2015–2020 и 2045–2050 годов, согласно прогнозам, она увеличится еще на 4,5 года. Хотя такое увеличение продолжительности жизни произошло во всех регионах, в странах Африки к югу от Сахары, в которых в начале отсчета отмечались самые низкие показатели ожидаемой продолжительности жизни в мире, за последние 30 лет был зарегистрирован самый большой прирост (11,4 года). Показатель продолжения жизни после 65 лет также улучшается в большинстве частей мира, и прогнозы говорят о том, что в течение следующих трех десятилетий такое увеличение будет отмечаться во всех странах. Согласно прогнозам, существующий гендерный разрыв в ожидаемой продолжительности жизни при рождении в пользу женщин, которые живут в среднем на пять лет дольше, чем мужчины, в течение следующих трех десятилетий сократится<sup>4</sup>.

12. Изменение возрастной структуры населения скажется на общей численности рабочей силы, а также может повлиять на экономический рост. Для учета этого воздействия необходимо разрабатывать стратегии и программы на будущее, в которых должна комплексно учитываться нынешняя и будущая динамика народонаселения. В процессе того как директивные органы ищут пути решения проблем, связанных с воздействием старения населения на уровень жизни и устойчивость государственных программ, они зачастую полагаются на преобладающую модель, используемую для учета экономических потоков на основе возрастных факторов. Такая модель описывает движение ресурсов на протяжении времени и их перемещение между поколениями, и она исходит из предположения о том, что люди испытывают длительные периоды зависимости от других людей в начале и в конце своей жизни, когда они полагаются на ресурсы, произведенные взрослыми людьми трудоспособного возраста. В этой модели пожилые люди относятся к категории иждивенцев, исходя из предположения о том, что все люди в возрасте 60–65 лет и старше потребляют больше ресурсов, чем они производят на основе собственного труда<sup>5</sup>.

13. В результате старение населения часто трактуется как вызов экономическому прогрессу и устойчивости государственных расходов, а пожилые люди рассматриваются как экономическое бремя. Утверждается, что старение населения безвозвратно приведет к увеличению расходов на здравоохранение, социальное обеспечение и долгосрочный уход при одновременном сокращении численности взрослого населения трудоспособного возраста. Такой анализ, однако, основывается на устоявшемся представлении о старости, а также на предположениях, исходящих из текущих показателей участия в рабочей силе. Модель, исходящая из более высоких показателей участия пожилых людей и женщин, на

<sup>3</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, “World population prospects 2019: highlights – ten key findings”, June 2019. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019\\_10KeyFindings.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_10KeyFindings.pdf).

<sup>4</sup> *World Population Ageing 2019: Highlights* (United Nations publication, Sales No. E.20.XIII.5).

<sup>5</sup> Ibid.

самом деле позволяет ожидать значительной позитивной корректировки существующих прогнозов экономического роста<sup>6</sup>.

14. Кроме того, отдельно взятый хронологический возраст часто является плохим показателем для оценки уровня зависимости среди населения, поскольку пожилые люди существенно различаются по своей экономической активности, в том числе с точки зрения участия в рабочей силе. Кроме того, не все люди, традиционно относящиеся к трудоспособному возрасту, принимают активное участие в рабочей силе, и некоторые из них являются экономически зависимыми. В подкрепление традиционных демографических показателей старения населения было предложено несколько альтернативных показателей, таких как перспективная доля иждивенцев среди пожилых людей, на основе учета разнообразия экономических возможностей и доли иждивенцев среди представителей различных возрастов<sup>7</sup>.

15. Сколь бы необратимо ни было старение населения, его экономические последствия не столь предопределены при наличии надлежащих стратегий. В недавнем докладе Азиатский банк развития подчеркнул, что в связи с изменением возрастных показателей рабочей силы и профилей образования перед экономическими системами стран региона открываются многочисленные возможности для извлечения выгоды из демографических изменений. Благодаря значительным инвестициям в образование в Азиатско-Тихоокеанском регионе большинство стран ожидают увеличения объема человеческого капитала даже в условиях старения населения<sup>8</sup>.

16. В странах — членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) предоставление пожилым работникам наилучших возможностей для трудоустройства позволило бы увеличить валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения на 19 процентов в течение следующих трех десятилетий<sup>9</sup>. В Соединенных Штатах Америки в 2018 году люди в возрасте 50 лет и старше внесли вклад в экономику на сумму 8,3 трлн долл. США, что эквивалентно 40 процентам ВВП страны. Влияние экономической деятельности, движущей силой которой является население в возрасте 50 лет и старше, на ВВП по своему объему эквивалентно третьей по величине экономике в мире, после экономик США и Китая. Благодаря этой деятельности сохраняется 88,6 миллиона рабочих мест, и этот показатель, по оценкам, будет возрастать по мере того, как примерно через 10 лет жители Соединенных Штатов, родившиеся в 80-е годы прошлого века, начнут вступать в возрастную категорию от 50 лет и старше<sup>10</sup>.

17. Возникающую многопоколенную глобальную рабочую силу необходимо воспринимать не только с этической и социальной точек зрения, но и как экономический фактор, который может способствовать развитию общества в целом<sup>11</sup>. В то время как Организация Объединенных Наций отмечает семьдесят пятую годовщину своего создания, в рамках тринадцатой ежегодной серии брифингов Американской ассоциации пенсионеров (ААП) и Организации Объединенных Наций по проблемам глобального старения была выдвинута совместная

<sup>6</sup> См. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, *Ageing and its economic implications*, social development policy paper No. 2020/01 (Bangkok, 2020).

<sup>7</sup> *World Population Ageing 2019: Highlights*.

<sup>8</sup> Asian Development Bank, *Asian Economic Integration Report 2019–2020: demographic change, productivity and the role of technology* (Manila, 2019).

<sup>9</sup> OECD, “Ageing and employment policies”. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm> (по состоянию на 12 июня 2020 года).

<sup>10</sup> AARP and the Economist Intelligence Unit, “The longevity economy outlook”, 2019.

<sup>11</sup> ILO and International Organization of Employers, *Changing business and opportunities for employers’ and business organizations* (Geneva, 2019).

инициатива ААП, ОЭСР и Всемирного экономического форума, направленная на выявление и распространение практики использования многопоколенческой и инклюзивной рабочей силы, под названием «Жить, учиться и зарабатывать дольше»<sup>12</sup>. К участию в этой инициативе были привлечены глобальные работодатели в целях выработки идей на основе проведения семинаров, поездок на места и тематических исследований. На вышеуказанном мероприятии были продемонстрированы предварительные результаты осуществления этой инициативы с указанием экономических выгод от формирования многопоколенческой рабочей силы и инвестиций в нее, а также было уделено внимание влиянию возрастного разнообразия и инклюзивности на экономику, предпринимательство, развитие карьеры и удовлетворенность работников<sup>13</sup>.

18. Согласно выводам предварительных исследований, работодатели, в состав рабочей силы которых входят люди пожилого возраста, являются более устойчивыми к потрясениям и имеют больше возможностей для достижения успеха в конкурентной борьбе<sup>14</sup>. Руководители компаний все лучше понимают значение многопоколенческой рабочей силы и все больше ценят ее, о чем свидетельствует недавний опрос более 1700 глобальных компаний, который показал, что 86 процентов из них считают многопоколенческую рабочую силу ценным фактором успеха и роста своей организации. Вместе с тем глобальный межотраслевой опрос предприятий показал, что лишь 8 процентов стратегий компаний по обеспечению многообразия и инклюзивности включают учет возрастных аспектов<sup>15</sup>.

19. Помимо повышения уровня участия в трудовой деятельности, для пожилых предпринимателей открываются также возможности, обусловленные пониманием ценности опыта, накопленного на протяжении всей жизни, и подкрепляемые разработкой надлежащих стратегий для задействования этого потенциала. Согласно докладу “Global Entrepreneurship Monitor”, предприниматели в возрасте от 50 до 80 лет составляют значительную часть всех предпринимателей и, как правило, приступают к коммерческой деятельности столь же быстро, как и молодые предприниматели (в возрасте от 18 до 29 лет), или быстрее их.

20. Свыше 90 процентов предприятий ранней стадии<sup>16</sup>, возглавляемые предпринимателями всех возрастов, имеют в своем составе менее пяти работников<sup>17</sup>. Предприниматели старшего возраста (в возрасте от 65 до 80 лет) немного чаще нанимают на работу пять и более человек, в то время как более молодые предприниматели в среднем немного чаще осуществляют предпринимательскую деятельность, не связанную с наемным трудом<sup>18</sup>. В то время как социальное предпринимательство часто ассоциируется с молодежью, содержащиеся в докладе “Global Entrepreneurship Monitor” выводы указывают на то, что люди в возрасте от 65 до 80 лет занимаются социальным предпринимательством несколько чаще, чем предприниматели в трех возрастных группах — от 18 до 29 лет, от 30 до 49 лет и от 50 до 64 лет. По сравнению с тремя последними возрастными

<sup>12</sup> AARP, “Living, learning and earning longer”, 2020.

<sup>13</sup> United Nations, “2020 AARP-United Nations briefing series (12 February 2020)”, 3 March 2020.

<sup>14</sup> AARP, “Insights from global companies on the multigenerational workforce”, 2020. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: <https://www.aarpinternational.org/File%20Library/LLEL/AARP-Global-Workforce-Infographic.pdf>.

<sup>15</sup> PwC, “18th annual global CEO survey”, January 2015.

<sup>16</sup> По данным издания «Global Entrepreneurship Monitor», ранняя стадия предпринимательства — это этап, объединяющий в себе этап до открытия новой компании (зарождающееся предпринимательство) и этап непосредственно после открытия новой компании (владение-управление новой компанией).

<sup>17</sup> Thomas Schøtt and others, *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship* (London, 2017).

<sup>18</sup> По данным издания “Global Entrepreneurship Monitor”, предприятия, не являющиеся работодателями, не предоставляют работу никому, кроме владельца.

группами пожилые предприниматели гораздо реже прекращают свою деятельность из-за проблем, связанных с рентабельностью и доступом к финансированию<sup>19</sup>. Пожилые работники, как правило, имеют лучшие сетевые связи и больше способностей для оценки рисков, что может помочь им в том, чтобы стать успешными предпринимателями. Вне зависимости от причины, по которой пожилые люди открывают свое предприятие, они играют жизненно важную роль в экономике, и важно, чтобы правительства признавали их в качестве ценного актива и предпринимали усилия во всех секторах, с тем чтобы помочь им раскрыть свой потенциал.

### **С. Тенденции в области участия пожилых людей в рабочей силе**

21. Последствия старения населения уже прослеживаются в тенденциях участия в рабочей силе, причем данные свидетельствуют о том, что в последние десятилетия показатели занятости среди пожилых людей на глобальном уровне возросли. Как показано на рисунке I, доля лиц в возрасте 65 лет и старше в составе рабочей силы увеличилась и, по оценкам, в ближайшем будущем эта тенденция продолжится, причем рост будет происходить более быстрыми темпами. Рост показателей участия в рабочей силе трудящихся в возрасте 55 лет и старше будет продолжаться, несмотря на снижение общего глобального показателя участия в рабочей силе в последующие десятилетия<sup>20</sup>. Потенциальное негативное воздействие пандемии COVID-19 на глобальную экономику может привести к существенному изменению тенденций участия в рабочей силе, описанных в настоящем разделе.

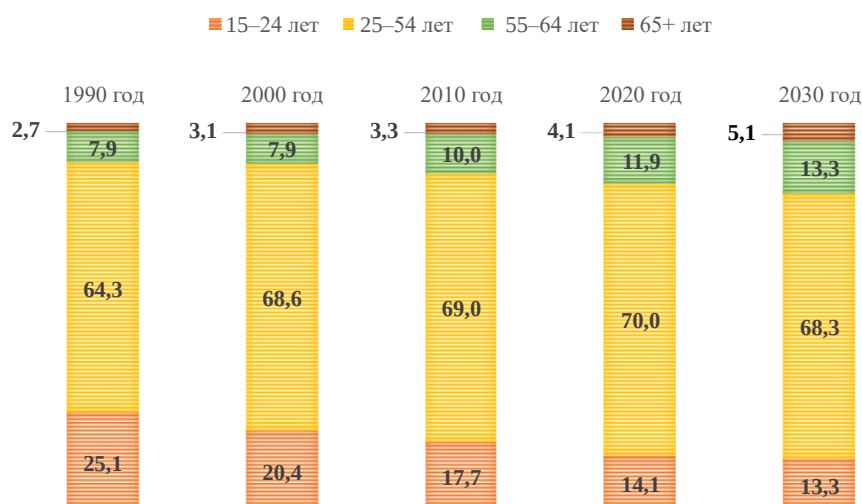
22. В странах ОЭСР за последнее десятилетие участие в рабочей силе людей в возрасте от 55 до 64 лет увеличилось на 8 процентных пунктов — с 56 процентов в 2008 году до 64 процентов в среднем в 2018 году. В некоторых странах, таких как Венгрия, Италия, Литва и Нидерланды, прирост для этой возрастной группы составил 18 процентных пунктов. За тот же период в большинстве стран ОЭСР показатель участия в рабочей силе лиц в возрасте 65 лет и старше также возрос, хотя и не столь существенно. Этот рост показателей в основном обусловлен увеличением среднего возраста выхода на пенсию<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Schøtt and others, *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship*.

<sup>20</sup> ILO, "What about seniors? A quick analysis of the situation of older persons in the labour market", May 2018. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_629567.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf).

<sup>21</sup> OECD, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies* (Paris, 2019).

Рисунок I  
**Распределение мировой рабочей силы по возрастным группам, 1990–2030 годы**  
 (В процентах)



Источник: ILOSTAT database, “Labour force by sex and age: ILO modelled estimates, July 2019”.

23. За показателем роста участия в рабочей силе трудящихся в возрасте 55 лет и старше на глобальном уровне скрываются значительные различия, которые государствам-членам необходимо учитывать при принятии политики, направленной на поощрение участия пожилых людей на рынке труда. Данные на региональном уровне показывают, что увеличение показателей в основном происходит в Азиатско-Тихоокеанском регионе, Северной и Южной Америке, Европе и Центральной Азии, т. е. в тех регионах, где проживает более значительная доля пожилых людей<sup>22</sup>. Дезагрегация данных позволяет также выявить влияние факторов гендерного состава населения и уровня дохода страны на тенденции участия в рабочей силе трудящихся в возрасте 55 лет и старше в период 1990–2030 годов, как это показано на рисунках II и III.

24. В отношении лиц в возрасте от 55 до 64 лет общее повышение показателя участия в рабочей силе зависит и, по оценкам, будет зависеть от положения в странах с высоким уровнем дохода и странах с уровнем дохода выше среднего. Однако дезагрегация данных по признаку пола показывает, что в то время как ожидается резкое увеличение показателей для женщин в странах, относящихся к этим двум категориям, в странах с уровнем дохода выше среднего доля участия мужчин сократится с примерно 71,8 процента в 1990 году до около 68,5 процента в 2030 году. Оценки показывают, что уровень участия в рабочей силе во всех странах, относящихся к другим категориям по уровню дохода, в период 1990–2030 годов для возрастной группы от 55 до 64 лет будет несколько снижаться как для мужчин, так и для женщин, хотя сокращение этого показателя для женщин будет менее выраженным. Например, в 1990 году в рабочей силе участвовали 88,7 процента мужчин в странах с низким уровнем дохода и 83,3 процента в странах с уровнем дохода ниже среднего; согласно прогнозам, к 2030 году эти показатели сократятся до 83,3 процента и 77,5 процента,

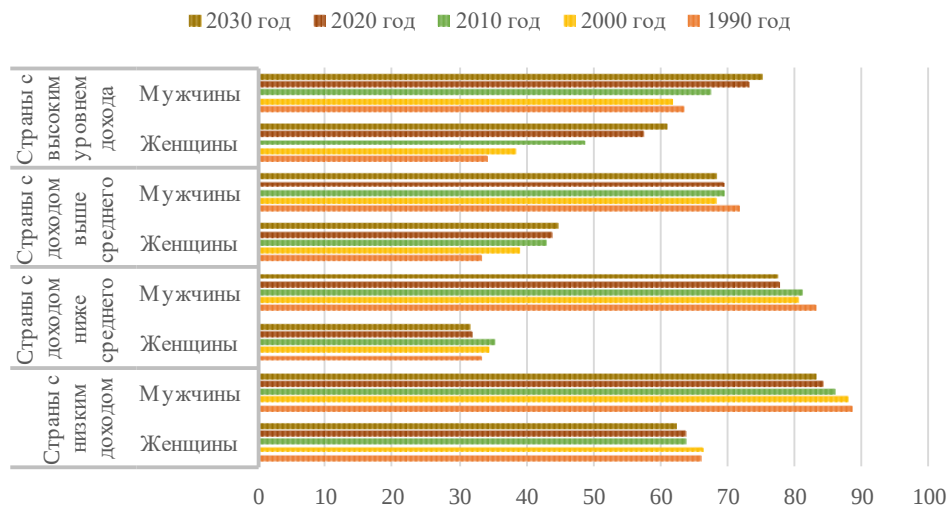
<sup>22</sup> ILO, “What about seniors?”.

соответственно. Показатель участия женщин в странах с низким уровнем дохода снизится с 66,1 процента в 1990 году до примерно 62,5 процента в 2030 году. В странах с уровнем дохода ниже среднего процентный показатель для женщин сократится с 33,2 процента до 31,6 процента за тот же период (см. рисунок II).

Рисунок II

**Показатели участия в рабочей силе в разбивке по полу и категориям стран с различным уровнем дохода за период 1990–2030 годов для возрастной группы от 55 до 64 лет**

(В процентах)



Источник: ILOSTAT database, “Labour force participation rate by sex and age: ILO modelled estimates, July 2019”.

25. Что касается мужчин и женщин в возрасте 65 лет и старше, то данные в разбивке по категориям стран с различным уровнем дохода и по признаку пола показывают, что, хотя показатель участия в рабочей силе как для женщин, так и для мужчин увеличился и, по прогнозам, будет продолжать повышаться до 2030 года в странах с высоким уровнем дохода, показатель участия в рабочей силе для стран, относящихся ко всем другим категориям по уровню дохода, будет снижаться, за исключением показателя для женщин в странах с уровнем дохода выше среднего. Как и в случае возрастной группы от 55 до 64 лет, такое снижение, как правило, будет менее выраженным для женщин (см. рисунок III). Несмотря на увеличение показателя участия пожилых женщин, в период 1990–2030 годов общий показатель участия в рабочей силе для лиц в возрасте 55 лет и старше неизменно находится на значительно более низком уровне для женщин, чем для мужчин по всем категориям стран по уровню дохода, что объясняется сохраняющимися гендерными барьерами в отношении доступа женщин к рынку рабочей силы.

## Рисунок III

## Показатели участия в рабочей силе в разбивке по полу и категориям стран с различным уровнем дохода за период 1990–2030 годов для возрастной группы от 65 лет и старше

(В процентах)



Источник: ILOSTAT database, “Labour force participation rate by sex and age: ILO modelled estimates, July 2019”.

26. Многие пожилые люди продолжают работать, выполняя неоплачиваемую работу по уходу, и эта работа не отражается в статистических данных. Кроме того, многие из них заняты в неформальном секторе экономики, который продолжает играть значительную роль на глобальном рынке труда. В то время как в развивающихся странах работа в неформальном секторе более распространена, она имеет место во всех странах, независимо от уровня социально-экономического развития. В 2018 году около 2 миллиардов человек, что составляет 61,2 процента от общей численности занятого населения мира, были заняты в неформальном секторе<sup>23</sup>.

27. Уровень занятости в неформальном секторе существенно различается по всем возрастным категориям. Во всем мире трое из четырех пожилых людей (77,9 процента) заняты в неформальном секторе. Вступление в неформальный сектор экономики часто происходит не по собственному выбору, а в результате недостаточности возможностей в формальном секторе экономики и отсутствия других средств к существованию из-за полного или частичного отсутствия пособий, предоставляемых в рамках пенсионной системы, из-за чего пожилым людям приходится работать до самой старости, чтобы содержать себя и свою семью<sup>24</sup>.

28. Доля лиц в возрасте 65 лет и старше, занятых в неформальном секторе, варьируется в зависимости от региона. В приведенной ниже таблице, в которой представлена доля занятых в неформальном секторе лиц в возрасте 65 лет и старше для пяти основных регионов, указано, что подавляющее большинство пожилых людей в Африке (96,0 процента) занято в неформальном секторе. Доля

<sup>23</sup> ILO, *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition)* (Geneva, 2018).

<sup>24</sup> Ibid.

пожилых людей, занятых в неформальном секторе, также имеет тенденцию быть выше в Азиатско-Тихоокеанском регионе (86,3 процента) и в арабских государствах (71,7 процента). В Северной и Южной Америке (54,4 процента) и Европе и Центральной Азии (40,8 процента) почти половина трудящихся пожилых людей заняты в неформальном секторе.

**Доля лиц в возрасте 65 лет и старше, занятых в неформальном секторе, в разбивке по признаку пола и по регионам**

(В процентах)

| Регион                        | Всего | Мужчины | Женщины | Разница в показателях для мужчин и женщин |
|-------------------------------|-------|---------|---------|-------------------------------------------|
| Африка                        | 96,0  | 94,7    | 97,9    | 3,2                                       |
| Северная и Южная Америка      | 54,4  | 55,5    | 52,2    | (3,3)                                     |
| Арабские государства          | 71,7  | 68,1    | 91,6    | 23,5                                      |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 86,3  | 86,5    | 85,9    | (0,7)                                     |
| Европа и Центральная Азия     | 40,8  | 44,3    | 36,2    | (8,1)                                     |

Источник: ILO, *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition)* (Geneva, 2018), table C.3.

29. В случае разбивки доли пожилых людей, занятых в неформальном секторе, по признаку пола, разрыв в показателях между мужчинами и женщинами свидетельствует о том, что во всем мире, за исключением Африки и арабских государств, где пожилые женщины в большей степени подвержены неформальной занятости, доля пожилых мужчин, занятых в неформальном секторе, выше, чем соответствующая доля пожилых женщин. Хотя занятость в неформальном секторе может быть привлекательной с некоторых точек зрения, например в том, что касается возможности работать ближе к дому и располагать большей гибкостью, экономические потребности зачастую являются одним из важных определяющих факторов такой занятости для женщин. Более низкий уровень образования или затрудненный доступ к нему, законы, дискриминирующие людей по признаку пола, традиционные гендерные роли, ущемленные имущественные права и дискриминация по признаку пола или семейного положения в отношении доступа к финансовым ресурсам — все это может ограничивать возможности пожилых женщин в плане работы в формальном секторе, особенно в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего<sup>25</sup>. В условиях гендерного неравенства вызванные пандемией COVID-19 сильные потрясения на рынке труда, затронувшие все категории трудящихся, особенно тяжело сказались на работниках неформального сектора. По данным МОТ, гендерный разрыв в доле показателя занятости в неформальном секторе гораздо больше для сильно пострадавших секторов: на начальном этапе кризиса в этих неформальных секторах работали 42 процента женщин по сравнению с 32 процентами мужчин. В то же время возросшее в результате кризиса бремя неоплачиваемого ухода в большей степени затрагивает женщин, чем мужчин<sup>26</sup>.

30. Дефицит достойной работы наиболее выражен в неформальном секторе экономики. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в неформальном

<sup>25</sup> Vivian Malta and others, “Informality and gender gaps going hand in hand”, International Monetary Fund working paper, May 2019.

<sup>26</sup> ILO, “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work — updated estimates and analysis”, 5th edition, 30 June 2020. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf).

секторе экономики преобладают плохие условия безопасности и гигиены труда, что сопровождается высокими социально-экономическими издержками. Новые показатели занятости в неформальном секторе свидетельствуют о том, что в отсутствие эффективной политики уязвимость, с которой сталкиваются работники неформального сектора экономики, будет передаваться и их семьям, особенно детям и пожилым людям, которые в непропорционально большой степени относятся к домохозяйствам, члены которых заняты в неформальном секторе экономики, в развивающихся странах<sup>27</sup>.

### **III. Обеспечение экономической безопасности для пожилых людей**

#### **A. Разнообразие в старости**

31. Использование возможностей, связанных со старением населения, для достижения экономического прогресса требует отказа от предубеждений и стереотипов в отношении старости. Центральным элементом этого является признание того, что одной из определяющих черт старости является разнообразие, и последующее отражение соответствующих различий в государственной политике, в том числе в политике в области занятости и в отношении рынка труда. Различия среди пожилых людей проявляются, среди прочего, в их различных потребностях, возможностях, предпочтениях, состоянии здоровья и экономическом положении, и это говорит в пользу того, что успешные меры по решению проблем старения и обеспечению долголетия населения должны носить многогранный характер.

32. Осознание перекрестных форм дискриминации, с которыми сталкиваются люди на всех этапах своей жизни, включая дискриминацию по признакам пола и инвалидности, имеет решающее значение для понимания того, что влечет за собой старость. Пожилые женщины, например, сталкиваются с различными потребностями и проблемами, которые должны рассматриваться на политическом уровне. Одна из наиболее насущных проблем пожилых женщин связана с их социально-экономическим статусом. Совокупные последствия гендерной дискриминации на протяжении всей жизни являются основным препятствием для обеспечения гарантированного дохода в пожилом возрасте.

33. В силу ряда факторов, включая неравный доступ к образованию, здравоохранению, возможностям получения дохода и ресурсам, женщины как правило чаще, чем мужчины, сталкиваются с нищетой в пожилом возрасте. Например, охват женщин предусмотренным законодательством пенсионным обеспечением (64,1 процента) меньше, чем охват всего населения, что в значительной мере является отражением более низкого уровня участия женщин на рынке труда и непропорционально большого числа женщин, занятых в неформальном секторе, а также более короткой и более непостоянной трудовой деятельности на протяжении жизни в связи с выполнением обязанностей по неоплачиваемому уходу за детьми и другими членами семьи<sup>28</sup>. Согласно исследованию, проведенному в 2019 году Группой Всемирного банка в 190 странах, дискриминационные законы по-прежнему угрожают сбалансированному сочетанию трудовой деятельности и личной жизни женщин и их карьерному росту. Результаты исследования официальных законов и нормативных актов, определяющих возможности женщин в отношении трудовой деятельности или владения предприятиями, говорят

<sup>27</sup> OECD and ILO, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (Paris, 2019).

<sup>28</sup> ILO, *Social protection for older persons: policy trends and statistics 2017–2019* (Geneva, 2018).

о том, что в среднем женщины имеют лишь три четверти прав, предоставляемых по законодательству мужчинам. Несмотря на улучшение ситуации на Ближнем Востоке и в Северной Африке, в этих регионах женщины имеют лишь половину прав, которыми по законодательству пользуются мужчины<sup>29</sup>.

34. Потребности и риски, с которыми сталкиваются престарелые инвалиды, будь то инвалиды, достигшие пожилого возраста, или пожилые люди, ставшие инвалидами на позднем этапе жизни, а также проблемы, с которыми они сталкиваются при обращении за помощью, не встречают надлежащего понимания и зачастую игнорируются. В недавнем докладе Специального докладчика по вопросу о правах инвалидов ([A/74/186](#)) обращается внимание на социальную изоляцию, отчуждение, нищету и злоупотребления, с которыми сталкиваются престарелые инвалиды и которые могут обостряться в периоды кризисов, таких как пандемия COVID-19. Хотя многие правительства приняли меры, требующие от работодателей вносить разумные коррективы для обеспечения надлежащего участия трудящихся-инвалидов, это требование может необязательно применяться к пожилым работникам, имеющим ограниченные физические возможности или функциональные способности, которые не соответствуют критериям инвалидности (см. [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). Проживание в нестабильных условиях с плохо развитой инфраструктурой при отсутствии доступа к основным услугам усугубляет неблагоприятное положение пожилых людей. Важно также учитывать ситуации, при которых неравенство усугубляется на протяжении всей жизни. Неблагоприятное положение, в котором оказываются такие группы населения, как трудящиеся-мигранты, домашние работники и трудящиеся из числа этнических меньшинств, часто усугубляется в более пожилом возрасте.

35. Что касается сферы труда, то признание разнообразия в пожилом возрасте подразумевает создание систем, обеспечивающих поддержку пожилых людей, которые не могут трудиться или предпочитают не работать, и в то же время дающих другим пожилым людям, которые могут и хотят работать, возможность продолжать делать это. В таких системах пожилые люди могут приспосабливаться к изменениям жизни в будущем без страха и чувства незащищенности. Эффективные и чутко реагирующие на потребности системы защиты, основанные на принципах солидарности и совместного несения рисков, а также обеспечивающие поддержку в целях удовлетворения потребностей людей на протяжении всего жизненного цикла, имеют решающее значение для будущего сферы труда<sup>30</sup>.

## **В. Устранение барьеров для доступа к достойной работе**

36. Пожилые люди могут принимать решение о продолжении работы после достижения пенсионного возраста по разным причинам. В некоторых случаях пожилые люди, возможно, хотят продолжать заниматься трудовой деятельностью в связи с тем, что работа является неотъемлемой частью их жизни или позволяет им участвовать в жизни общества. В других случаях работа была и остается необходимым средством обеспечения минимального дохода для пожилых людей, не имеющих других источников поддержки, особенно при отсутствии систем социальной защиты с широким охватом и с предоставлением надлежащих пособий.

37. Вне зависимости от обстоятельств, для того чтобы пожилые люди могли оставаться экономически активными, политика должна обеспечивать

<sup>29</sup> World Bank, *Women, Business and the Law 2020* (Washington, D.C., 2020).

<sup>30</sup> ILO, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*.

устранение препятствий для их участия на рынке рабочей силы, защищая при этом их право на свободное принятие решения о продолжении работы и предоставляя им возможности для расширения возможностей в плане трудоустройства. Существует множество барьеров для полноценного участия пожилых людей в трудовой деятельности, в которых находят отражение жизненные установки, законодательные нормы и особенности трудовых учреждений<sup>31</sup>.

38. Дискриминация по возрастному признаку является одним из основных барьеров, с которыми сталкиваются пожилые люди на рынке рабочей силы. Дискриминация по возрастному признаку при приеме на работу проявляется в дискриминационных подходах к пожилым людям, имеющих индивидуальный, институциональный, системный или структурный характер. Сочетание таких факторов, как гендерная принадлежность и инвалидность, усугубляет дискриминацию по признаку возраста на рабочем месте (см. [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). Как указано в принятом в 2002 году Мадридском международном плане действий по проблемам старения, ликвидация дискриминации по признаку возраста имеет первостепенное значение для того, чтобы пожилые люди могли активно участвовать в экономической деятельности в условиях гарантированного благополучия.

39. Примерами дискриминации, с которой пожилые люди сталкиваются на работе, являются, в частности, неравные условия труда, отсутствие возможностей для продвижения по службе и профессионального развития, дискриминация в доступе к дальнейшей учебной подготовке и образованию и давление, оказываемое на них с целью заставить их уйти на пенсию. При найме на работу работодатели могут отдавать предпочтение более молодым работникам с сопоставимым опытом работы, что может привести к длительным периодам безработицы среди пожилых людей, а это, в свою очередь, будет иметь дополнительные негативные последствия для их карьеры (там же). Дискриминация по признаку возраста также проявляется в межличностных отношениях на рабочем месте, где пожилые люди часто испытывают на себе насмешки или замечания относительно их возраста и неуважительное обращение со стороны работодателей, коллег или клиентов в связи с их возрастом<sup>32</sup>. Это далеко не исчерпывающий перечень, а скорее отдельные примеры возможных проявлений дискриминации по признаку возраста на уровне личных взаимоотношений.

40. Как и все формы укоренившихся и широко распространенных предрассудков, стереотипное отношение к пожилым людям реально оказывает ощутимое влияние на благосостояние людей и экономическое положение. Проведенное недавно в Соединенных Штатах исследование экономических издержек возрастной дискриминации на рабочем месте показало, что в 2018 году потенциальный рост ВВП более чем на 5 процентов (850 млрд долл. США) не был реализован, поскольку пожилым работникам в возрасте 50 лет и старше не была предоставлена возможность остаться в составе рабочей силы или вернуться в ее состав, сменить место работы или получить повышение в должности в своей нынешней компании<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> Резолюция Международной конференции труда о занятости и социальной защите в новом демографическом контексте от 19 июня 2013 года.

<sup>32</sup> Justyna Stypińska and Pirjo Nikander, "Ageism and age discrimination in the labour market: a macrostructural perspective", in *Contemporary Perspectives on Ageism*, Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer, eds., International Perspectives on Ageing series, vol. 19 (Cham, Switzerland, Springer, 2018).

<sup>33</sup> AARP and the Economist Intelligence Unit, "The economic impact of age discrimination", 2019.

41. Дискриминационные подходы должны уступить место новым установкам, в которых учитывается вклад, уже вносимый пожилыми людьми в жизнь общества, и которые призваны развенчать стереотипные представления о пожилых людях как менее продуктивных или неспособных учиться и адаптироваться к новым технологиям. Это может оказаться особенно пагубным в условиях, когда значение таких технологий повышается, например, в условиях нынешней пандемии COVID-19. Меры, направленные на борьбу с дискриминацией по признаку возраста, включая политику, законодательство и кампании по просвещению общественности, имеют решающее значение для устранения барьеров, препятствующих найму пожилых работников, их продвижению по службе и профессиональной подготовке и сохранению рабочих мест для них<sup>34</sup>. Более строгое законодательство в поддержку многообразия и расширение прав инвалидов также может обеспечить защиту от дискриминации по таким признакам, как возраст, инвалидность и пол, при приеме на работу пожилых работников<sup>35</sup>.

42. Еще одним барьером для участия пожилых людей в рабочей силе являются рынки труда, не обеспечивающие гибкости, которая отвечала бы интересам пожилых людей. Предложение гибкого графика работы и организация работы на условиях неполного рабочего дня, что особо ценится пожилыми работниками, а также задействование потенциала новых цифровых технологий, включая робототехнику и искусственный интеллект, в поддержку занятости среди пожилых людей — все это может стимулировать пожилых работников к продлению своего трудового стажа. Хотя информационно-коммуникационные технологии стали повсеместно применяться в экономической и социальной жизни как развитых, так и развивающихся стран, цифровой разрыв по-прежнему не позволяет в полной мере реализовать потенциал этих технологий в области развития, особенно в наименее развитых странах (см. A/75/62-E/2020/11). В подтверждение важности вопроса о пожилых людях в качестве сквозной темы в 2020 году участники Форума Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества впервые выделили в качестве специальной темы вопрос о пожилых людях и информационно-коммуникационных технологиях. В сотрудничестве с соответствующими заинтересованными сторонами в рамках этой новой темы будут рассматриваться вопросы о роли информационно-коммуникационных технологий в борьбе с дискриминацией по признаку возраста на рабочем месте, укреплении здоровья в старости, строительстве «умных городов», обеспечении охвата пожилых людей финансовыми услугами и оказании содействия миллионам лиц, осуществляющих уход за пожилыми людьми по всему миру, а также об их роли в обеспечении охвата цифровыми технологиями представителей всех поколений, с тем чтобы обеспечить возможности для проведения Десятилетия здорового старения 2020–2030 годов.

43. В процессе рассмотрения директивными органами вопроса об изменении возраста выхода на пенсию необходимо обеспечивать, чтобы в предлагаемых мерах отражалось и находило признание характерное для пожилого возраста разнообразие. С учетом возрастающего разрыва в ожидаемой продолжительности жизни в зависимости от социально-экономического статуса, в рамках реформ систем социального обеспечения, направленных на изменение возраста выхода на пенсию, необходимо учитывать влияние социально-экономического неравенства на ожидаемую продолжительность жизни, а также на состояние здоровья отдельных людей и обеспечивать, чтобы те, кто не может продолжать работать, имели гарантированный доступ к надлежащей пенсии.

<sup>34</sup> OECD, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*.

<sup>35</sup> Andrew Scott, “The long, good life: longer, more productive lives will mean big changes to the old rules of ageing”, *Finance and Development*, vol. 57, No. 1 (March 2020).

44. Государства-члены все чаще признают, что с учетом демографических сдвигов и возникновения сложных задач в отношении будущего сферы труда необходимо обеспечить способность населения к адаптации и его жизнестойкость, а также обеспечить наличие системы обучения на протяжении всей жизни, которая давала бы пожилым людям возможность повышать свою способность к адаптации и укреплять свою жизнестойкость. В рамках обучения на протяжении всей жизни применяется целостный подход к образованию и учебной подготовке на основе предоставления доступа к формальному и неформальному обучению для каждого человека на всех этапах жизни, начиная с воспитания детей младшего возраста и заканчивая обучением взрослых. Недостаточный доступ пожилых людей к возможностям в области профессиональной подготовки может привести к ограничению их способности продолжать работать или находить новую работу, поскольку многие навыки устаревают на быстро меняющемся рынке труда, а спрос на квалифицированные кадры и их переподготовку и повышение квалификации растет<sup>36</sup>. Помимо влияния обучения на протяжении всей жизни на возможности трудоустройства пожилых людей, участие в таком обучении приносит множество других социальных выгод как на индивидуальном, так и на общинном уровне, включая, среди прочего, улучшение психического здоровья пожилых людей, развитие новых социальных сетей и ощущение самореализации.

45. Хотя о работниках в возрасте 65 лет и старше имеется мало информации, можно утверждать, что в системах обучения пожилых работников наблюдаются некоторые позитивные тенденции. Например, в Европейском союзе в возрастной группе от 25 до 64 лет средний показатель охвата неформальным обучением и образованием взрослых в связи с их работой увеличился на 37 процентов, в то время как в возрастной группе от 55 до 64 лет это увеличение составило ни много ни мало 71 процент<sup>37</sup>. Эти различия почти исключительно являются следствием улучшения доступа к обучению и образованию при поддержке работодателя для взрослых, особенно для пожилых работников. Однако это не должно заслонять тот факт, что показатели участия в обучении и образовании для взрослых в связи с работой во многих странах Европейского союза остаются низкими, особенно для пожилых людей, занимающих должности, которые предоставляют мало возможностей для обучения на рабочем месте<sup>38</sup>.

46. Финансирование обучения и образования в зрелом возрасте является недостаточным. Согласно ответам, полученным от 159 стран по итогам обследования, менее трети стран сообщили о том, что за период с 2015 года доля расходов на обучение и образование в зрелом возрасте от общего объема бюджета на образование возросла, причем 17 процентов стран сообщили о сокращении этой доли и 41 процент стран — об отсутствии ее роста. Отсутствие надлежащих нормативных положений является одним из основных барьеров, и его необходимо устранить. При разработке программ в целях сокращения неравенства необходимо учитывать результаты аналитических исследований по вопросу о будущем сферы труда и рассматривать вопрос о возрождении социального договора, в котором право на обучение на протяжении всей жизни рассматривалось бы в качестве одного из основных элементов<sup>39</sup>.

47. Участие пожилых людей в небезопасной и низкопроизводительной работе или неформальной занятости также является одним из барьеров для достойной

<sup>36</sup> ILO, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*.

<sup>37</sup> United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), *4th Global Report on Adult Learning and Education* (Hamburg, Germany, UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2019).

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Ibid.

работы (см. [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). Неоплачиваемая работа по уходу, зачастую выполняемая женщинами, также может выступать барьером для участия пожилых работников на официальном рынке труда. По данным Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, лица в возрасте 50 лет и старше, выполняющие работу по уходу в объеме 10 и более часов в неделю, как правило, чаще оставляют работу в формальном секторе. Кроме того, с увеличением возраста лица, осуществляющего уход, возрастает число часов, посвященных работе по уходу<sup>40</sup>.

48. Для оказания содействия пожилым людям в адаптации к новым реалиям труда и использовании возможностей, открывающихся в связи с увеличением продолжительности жизни, от директивных органов требуется непосредственно устранять все из вышеупомянутых барьеров. Успешное осуществление такой политики будет зависеть от уровня развития и доступности систем социальной защиты, доступа к услугам в области здравоохранения и другим государственным услугам, а также структурных особенностей рынка труда каждой страны.

### **С. Улучшение доступа к социальной защите**

49. Системы всеобщей социальной защиты имеют основополагающее значение для обеспечения социальной инклюзивности и экономического процветания, а также имеют ключевое значение для обеспечения гарантированного доступа пожилых людей, и особенно людей, находящихся в наиболее неблагоприятном положении, по меньшей мере к надлежащему минимальному доходу в форме накопительных или ненакопительных пенсий и основных услуг, таких как медицинское обслуживание и долгосрочный уход<sup>41</sup>. В частности, определяемые на национальном уровне минимальные уровни социальной защиты играют ключевую роль в обеспечении по крайней мере базового уровня социального обеспечения для всех<sup>42</sup>. Большое разнообразие среди пожилых людей означает, что, хотя многие из них смогут и захотят продолжать работать после выхода на пенсию, для многих пожилых людей это не будет приемлемым вариантом.

50. Решающее значение имеет применение подхода, обеспечивающего социальную защиту на протяжении всей жизни, в соответствии с которым люди защищены от пагубных последствий всех явлений, связанных с переходными процессами на протяжении всей их жизни, включая детство, инвалидность, материнство, безработицу и старость<sup>43</sup>. В тех случаях, когда такой подход к социальной защите применяется на практике, люди с большей вероятностью достигают преклонного возраста в лучших условиях с точки зрения экономической безопасности, состояния здоровья и социальной интеграции.

51. С учетом того, что дискуссии по вопросам социальной защиты в контексте старения населения часто посвящены главным образом финансовой устойчивости пенсионных систем, важно в очередной раз подчеркнуть, что такие меры закреплены в соглашениях по правам человека и имеют ключевое значение для

<sup>40</sup> Alison Dixley, Rachel Boughey and Alison Herrington, "Informal carers and employment: summary report of a systematic review", United Kingdom, Department for Work and Pensions (London, 2019).

<sup>41</sup> *Report of the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 8–12 April 2002* (United Nations publication, Sales No. E.02.IV.4), chap. I, resolution 1, annexes I and II; and ILO, *World Social Protection Report 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva, 2017).

<sup>42</sup> Как это отражено в задаче 1.3 целей в области устойчивого развития и рекомендации МОТ о минимальном уровне социальной защиты, 2012 год (№ 202).

<sup>43</sup> HelpAge International, "Why social pensions? Achieving income security for all in older age", 2020.

обеспечения экономической безопасности в пожилом возрасте. Право на социальное обеспечение закреплено во Всеобщей декларации прав человека, а также в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. МОТ приняла многочисленные международные стандарты социального обеспечения, служащие для стран конкретным руководством в отношении реализации права на социальное обеспечение, основная цель которой заключается в обеспечении всеобщей защиты для всех пожилых людей.

52. Пенсии по старости являются наиболее распространенной формой социальной защиты во всем мире: пенсию получают 68 процентов людей пенсионного возраста и старше. В последние десятилетия был достигнут значительный прогресс в расширении охвата пенсионных систем, в том числе за счет внедрения всеобщей пенсионной системы. Число стран с широким эффективным охватом пенсионным обеспечением<sup>44</sup> возросло с 34 в 2000 году до 53 в период 2015–2017 годов. Кроме того, число стран, в которых пенсионным обеспечением охвачены лишь 20 или менее процентов пожилых людей, сократилось с 73 в 2000 году до 51 в период 2015–2017 годов. Эти данные указывают на позитивную тенденцию в нормативном и реальном охвате. Тем не менее, важно отметить, что все еще имеются значительные региональные различия. В то время как в странах с высоким уровнем дохода показатели охвата приближаются к 100 процентам, в странах Африки к югу от Сахары и странах Южной Азии, например, они составляют 22,7 процента и 23,6 процента, соответственно<sup>45</sup>.

53. Усилия, осуществляемые в настоящее время в развивающихся странах, в основном направлены на расширение охвата лиц, занятых в неформальном секторе, в то время как в странах с высоким уровнем дохода и с уровнем дохода выше среднего обсуждение вопросов, связанных с пенсиями, как правило, сосредоточено на обеспечении финансовой устойчивости в условиях старения населения. В то же время размер пенсионных пособий по старости остается ключевым вопросом во многих странах, относящихся ко всем уровням развития, причем в некоторых странах размер пенсии не позволяет пожилым людям выйти из состояния нищеты.

54. Пенсионные системы должны быть разработаны таким образом, чтобы обеспечивать надлежащую защиту для всех с использованием устойчивых и справедливых механизмов финансирования, основанных на солидарности, с уделением особого внимания учету гендерной проблематики и охвату групп населения, находящихся в неблагоприятном положении. Многие страны достигают этой цели на основе сочетания социального страхования и пенсионного обеспечения, финансируемого за счет налогов. В системах социальной защиты должно учитываться, каким образом неравенство, испытываемое на протяжении всей жизни, может помешать пожилым людям иметь доступ к надлежащему пенсионному обеспечению. Благодаря обеспечению всеобщего охвата пенсионным обеспечением на надлежащем уровне работники пенсионного возраста имеют возможность сократить свои рабочие часы или оставить работу по своему усмотрению, и в то же время такой всеобщий охват позволяет предотвратить или смягчить нищету в старости и обеспечить гарантированный доход<sup>46</sup>.

55. Доступ к всеобщему и равноправному медицинскому обслуживанию на протяжении всей жизни, включая профилактику, лечение заболеваний и реабилитацию после них, будет способствовать старению без ущерба для здоровья и улучшению состояния здоровья в пожилом возрасте. Благодаря этому можно

<sup>44</sup> Определение реального охвата см. в издании ILO, *World Social Protection Report 2017–2019*, annex II.

<sup>45</sup> ILO, *World Social Protection Report 2017–2019*.

<sup>46</sup> ILO, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*.

было бы облегчить бремя неинфекционных заболеваний, с тем чтобы пожилые люди могли улучшать свое здоровье и дольше вести активный образ жизни. Услуги по долгосрочному уходу будут приобретать весьма важное значение по мере старения населения, однако лишь в немногих системах социальной защиты имеются схемы, ориентированные на удовлетворение потребностей в таком уходе, а вопрос об услугах по долгосрочному уходу в значительной мере игнорируется директивными органами как в менее развитых, так и в более развитых странах<sup>47</sup>.

56. Кризис COVID-19 высветил важность создания прочных систем социальной защиты, поддерживающих и укрепляющих жизнестойкость всего населения. Хотя риски, связанные с неадекватными и недостаточными системами социальной защиты, проявляются во всем мире, уязвимость к ним особенно ощущается в менее развитых странах. При разработке мер немедленного реагирования на чрезвычайную ситуацию, связанную с пандемией COVID-19, директивным органам следует также учитывать долгосрочную перспективу и разрабатывать стратегии, направленные на укрепление систем социальной защиты и повышение готовности к кризисам, в том числе путем принятия мер, способствующих постепенному переходу от занятости в неформальном секторе экономики к занятости в формальном секторе<sup>48</sup>.

#### **IV. Обновленная информация о прогрессе, достигнутом системой Организации Объединенных Наций в решении проблем пожилых людей в контексте пандемии COVID-19**

57. Пандемия COVID-19 обострила ранее существовавшее неравенство, дискриминацию и проблемы, с которыми сталкиваются определенные социальные группы. Моя исполнительная канцелярия приступила к подготовке серии аналитических записок, в которых излагается видение того, каким образом международное сообщество может обеспечить эффективное и скоординированное реагирование на пандемию COVID-19, с уделением особого внимания приоритетным группам населения. 1 мая 2020 года была опубликована аналитическая записка о воздействии пандемии COVID-19 на пожилых людей, в которой освещается ряд конкретных рисков и проблем, с которыми сталкиваются пожилые люди и многие из которых не являются новыми. Пожилые люди в течение длительного времени не получают надлежащей защиты своих прав человека, и им не уделяется внимания в национальных стратегиях и программах, что наряду с отсутствием специально разработанной и согласованной на международном уровне нормативно-правовой базы усугубляет уязвимость пожилых людей и порой может приводить к неадекватному реагированию на кризис COVID-19.

58. В аналитической записке содержится призыв к созданию более прочной правовой базы как на национальном, так и на международном уровнях в целях обеспечения защиты прав человека пожилых людей, в том числе на основе активизации усилий Рабочей группы открытого состава по проблемам старения, направленных на разработку предложений относительно принятия

<sup>47</sup> ILO, *World Social Protection Report 2017–2019*.

<sup>48</sup> ILO, “Social protection responses to the COVID-19 pandemic in developing countries: strengthening resilience by building universal social protection”, May 2020; and “COVID-19 crisis and the informal economy: immediate responses and policy challenges”, May 2020. См. также платформу MOT по мерам социальной защиты в целях реагирования на кризис COVID-19; с текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=62&lang=EN>.

международного правового документа в целях поощрения и защиты прав и достоинства пожилых людей. В этой записке также рекомендуется международному сообществу действовать с опорой на поддержку со стороны системы Организации Объединенных Наций в соответствии с подготовленными Организацией Объединенных Наций рамочными основами реагирования на социально-экономические последствия пандемии COVID-19 и Глобальным планом гуманитарного реагирования на пандемию COVID-19. В общей сложности 146 государств — членов Организации Объединенных Наций решительно поддержали призыв содействовать принятию мер реагирования в связи с пандемией, основанных на уважении прав и достоинства пожилых людей, а также на глобальной солидарности<sup>49</sup>. Кроме того, было опубликовано совместное открытое письмо более чем 100 неправительственных организаций, в котором содержится призыв к дальнейшему расширению участия пожилых людей в работе системы Организации Объединенных Наций на всех уровнях<sup>50</sup>.

59. Неофициальная Межучрежденческая группа по проблемам старения приветствовала членский состав Управления по координации развития, которое координирует систему координаторов-резидентов и руководит ее работой. Члены этой группы издали комплект руководящих указаний по техническим вопросам, а также опубликовали аналитические записки по вопросу о пандемии COVID-19 и пожилых людях, которые доступны в Интернете<sup>51</sup>.

## V. Выводы и рекомендации

60. Возникающие тенденции, включая старение населения, будут иметь глубокие последствия для каждого аспекта индивидуальной, общинной, национальной и международной жизни, причем изменениями будут затронуты все аспекты человеческой жизни, включая социальные и экономические аспекты<sup>52</sup>. Решительные политические действия могут способствовать задействию новых тенденций в интересах перестройки и совершенствования наших общин и улучшения условий труда людей. В период сохраняющегося неравенства неспособность директивных органов рассматривать или принимать меры в связи с этими глобальными изменениями будет иметь тяжелые последствия для характера труда и будущего его сферы, а также для достойного участия в нем людей, как это признано в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда.

61. Инклюзивное будущее сферы труда имеет основополагающее значение для устойчивого развития, поскольку оно позволит ликвидировать нищету, никого не забыв при этом. Для того чтобы воспользоваться преимуществами долголетия в интересах устойчивого развития во всех его аспектах, необходимо принять научно обоснованную политику, в которой учитывается увеличение продолжительности жизни и пересматриваются существующие структурные элементы труда поведенческого, законодательного и институционального характера.

<sup>49</sup> “Statement of support to the UN Secretary-General’s policy brief on the impact of COVID-19 on older persons”, 11 May 2020. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: <https://www.un.org/development/desa/ageing/uncategorized/2020/05/140-member-states-support-the-sg-policy-brief-on-covid19-and-older-persons>.

<sup>50</sup> “Joint letter to the UN Secretary-General from civil society organizations welcoming the Secretary-General’s brief on older persons and COVID-19 and requesting a plan of action”, 2 June 2020. С текстом на английском языке можно ознакомиться по адресу: <https://www.helpage.org/newsroom/latest-news/ngos-call-on-un-secretarygeneral-to-set-out-plan-to-strengthen-recognition-and-inclusion-of-older-people-within-un-system>.

<sup>51</sup> См. <https://www.un.org/development/desa/ageing/covid19.html>.

<sup>52</sup> *Report of the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 8–12 April 2002* (United Nations publication, Sales No. E.02.IV.4), chap. I, resolution 1, annex II.

Существующие основополагающие общественные и политические структуры, призванные подкреплять устоявшиеся представления о трех жизненных этапах — дневное обучение, а затем непрерывная работа с последующим полноценным выходом на пенсию, — не отвечают реальному положению дел в том, что касается старения населения и увеличения срока жизни<sup>53</sup>. Директивные указания могут и должны играть важную роль в формировании будущего сферы труда на основе подхода, ориентированного на жизненные реалии. Хотя этот процесс является постепенным и продолжается уже в течение многих лет, маргинальных изменений может быть недостаточно, и некоторые аналитики заявляют о том, что, возможно, потребуются пересмотреть нынешнюю политику, с тем чтобы будущее сферы труда было ориентировано на потребности человека<sup>54</sup>.

62. Всеобъемлющие политические меры должны осуществляться в поддержку более широкого подхода к жизненному циклу, который способствует повышению качества жизни для людей всех возрастов и закрепляет преимущества, связанные с долголетием. Странам необходимо будет пересмотреть концепцию старения населения и установки в отношении пожилого возраста, перейдя от представления о пожилых людях как об однородной группе и старении населения как бремени, которое ложится на общество, к перспективному видению, в соответствии с которым признается социально-экономический вклад пожилых людей и которое предполагает задействование потенциала стареющего населения в качестве основы для будущего развития. Изменения в политике и инициативах, основанные на этом концептуальном подходе и исходящие из необходимости принятия мер по вопросам старения, призваны обеспечить экономическое процветание и социальную сплоченность, расширить права и возможности пожилых людей и наделить их возможностями для полного раскрытия своего потенциала, в том числе в плане приносящего удовлетворение продуктивного труда в соответствии с желаниями и способностями пожилых людей.

63. Государства-члены, возможно, пожелают:

- a) **обеспечить, чтобы системы социальной защиты, обеспечивающие, в частности, доступ к гарантированному долгосрочному уходу и справедливому всеобщему медицинскому обслуживанию, отвечали потребностям и соответствовали подходу, учитывающему аспекты жизненного цикла;**
- b) **обеспечить экономическую безопасность в пожилом возрасте и устранить негативные последствия дискриминации и неравенства, с которыми пожилые люди, особенно женщины, сталкиваются на протяжении всего жизненного цикла;**
- c) **наделить людей возможностью достижения старости в более благоприятных экономических условиях на основе содействия переходу от неформальной к формальной занятости и придания надлежащего значения экономическому вкладу неоплачиваемой работы по уходу;**
- d) **принять меры в целях борьбы с дискриминацией по признаку возраста и изменения пагубных стереотипов в отношении занятости, бытующих среди работодателей и в обществе в целом, включая такие меры, как принятие законодательства и проведение кампаний по информированию общественности;**

<sup>53</sup> Lynda Gratton and Andrew Scott, *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity* (London, Bloomsbury, 2016).

<sup>54</sup> OECD, "The future of work: OECD employment outlook 2019 — highlights", 2019.

е) создать и внедрить эффективную систему обучения на протяжении всей жизни, позволяющую людям приобретать навыки, повышать квалификацию и проходить переподготовку на протяжении всего жизненного цикла;

ф) обеспечивать стимулы, побуждающие работодателей удерживать и нанимать пожилых работников, и пропагандировать передовые методы управления кадрами и задействования рабочей силы, представленной людьми разных возрастов;

г) поощрять более продолжительный и приносящий большее удовлетворение карьерный рост, в том числе на основе предоставления гибких условий труда и возможностей для работы на условиях неполного рабочего дня, задействования потенциала новых технологий и адаптации трудовых обязанностей и рабочих мест в целях содействия удержанию и трудоустройству пожилых работников-инвалидов;

h) поощрять самозанятость среди пожилых людей и поддерживать пожилых предпринимателей.

---