

ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ
18–20 июня 2015

**СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: КАК
СОХРАНИТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ?**

Арена

18 июня 2015 — 15:00–16:15, Павильон 5, Конференц-зал 5.3

Санкт-Петербург, Россия
2015

Модератор:

Виталий Клинцов, Управляющий партнер по России, McKinsey & Company

Выступающие:

Аруп Банерджи, Старший директор, глава управления по вопросам социальной защиты и труда, Группа Всемирного банка

Ольга Баталина, Председатель комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов

Джек Эндрю Голдстоун, Заведующий, Международная лаборатория политической демографии и макросоциологической динамики, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)

Хайнц Коллер, Директор, Региональное бюро для стран Европы и Центральной Азии, Международная организация труда (МОТ)

Дмитрий Конов, Председатель правления, генеральный директор, ООО «СИБУР»

Энди Се, Независимый экономист

Максим Топилин, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации

Владимир Хавинсон, Директор, Санкт-Петербургский институт биорегуляции и геронтологии СЗО РАМН

Дмитрий Шаханов, Вице-президент по управлению персоналом и социальным вопросам, ОАО «Российские железные дороги»

Участник дискуссии в первом ряду:

Мария Морозова, Генеральный директор, Благотворительный фонд Елены и Геннадия Тимченко

В. Клинцов:

Добрый день, уважаемые дамы и господа! Добро пожаловать на сессию «Старение населения и производительность труда: как сохранить экономический рост?» У нас сегодня достаточно широкая повестка. Позвольте мне представить участников дискуссии. Слева от меня в конце — доктор Энди Се, экономист, который получил большое количество наград и в 2000—2006 годах был признан лучшим экономистом по версии журнала *Institutional Investor Magazine*. Он имеет опыт работы в компаниях Morgan Stanley, во Всемирном банке и известен своими работами, касающимися экономического роста, а также демографических проблем в азиатском регионе.

Ольга Юрьевна Батанина — председатель комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов. Добро пожаловать, Ольга Юрьевна, один из лидеров списка ста самых перспективных политиков России!

Максим Анатольевич Топилин, министр труда и социальной защиты Российской Федерации. Отвечает за широкий круг вопросов, в том числе за демографическую политику в нашей стране.

Слева от меня — доктор Аруп Банерджи, старший директор, глава управления по вопросам социальной защиты и труда в Группе Всемирного банка. Доктор Банерджи долгое время занимается проблемой старения населения и является ведущим экспертом по этой теме, формирующей глобальную повестку на международных форумах, таких как Давос. Он является одним из авторов книги «От красного к седому», посвященной старению населения стран Восточной Европы и республик бывшего Советского Союза.

Я Виталий Клинцов, управляющий партнер McKinsey по России и СНГ. Дмитрий Владимирович Конов — председатель правления и генеральный директор, «СИБУР».

Джек Эндрю Голдстоун, заведующий Международной лабораторией политической демографии и макросоциологической динамики в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), автор концепции «Новая демографическая бомба». Его эссе «Новая демографическая бомба: Четыре мегатренда, которые изменят мир» получило достаточно широкое признание.

Владимир Хацкелевич Хавинсон, директор Санкт-Петербургского института биорегуляции и геронтологии СЗО РАМН. Доктор Хавинсон имеет более 35 лет опыта работы в этой области. В результате этой работы был создан новый класс уникальных препаратов, которые позволяют снизить темп старения и увеличить ресурс жизнедеятельности организма.

И наконец, доктор Хайнц Коллер, директор Регионального бюро для стран Европы и Центральной Азии Международной организации труда (МОТ). Он имеет опыт работы в Федеральном министерстве труда и социальной политики Федеративной Республики Германии, которая известна своими достаточно продвинутыми практиками в этой области.

Прежде чем я предоставлю слово уважаемым участникам нашей дискуссии, я хотел бы предложить вашему вниманию несколько фактов. Представьте себе, что вы летите в самолете, у которого два мотора. Вдруг один мотор начинает барахлить и потом постепенно перестает работать. Что Вы почувствуете в этой ситуации? То же самое происходит в мировой экономике. На протяжении последних 50 лет она развивалась достаточно высокими темпами — 3,6% годового роста. Основой этого роста были два источника: первый — это повышение производительности труда, второй — повышение занятости. Каждый из этих двух источников отвечал примерно за половину этих темпов роста, за 1,8%. Сейчас происходят серьезные изменения в демографической ситуации, которые приводят к тому, что рост занятости сокращается и постепенно сходит на нет. То есть этот источник

роста пропадает. Дальше мировая экономика летит на одном двигателе. Соответственно, темпы роста с ожидаемых 3,6% падают в два раза — если, конечно, ничего не будет сделано.

Рост производительности труда до сих пор давал половину темпов роста экономики. Это было связано с рядом известных тенденций. Это изменение структуры экономики и переход занятых из относительно низкопроизводительного сельского хозяйства в промышленность, в сферу услуг. Это было связано с благоприятными демографическими тенденциями. Сегодня один работающий за три часа работы производит примерно столько же, сколько производил за целый рабочий день всего 50 лет назад. Важно отметить, что пик занятости в некоторых странах уже достигнут. Скоро он будет достигнут практически во всех развитых экономиках. Занятость росла из года в год, в нее вовлекалось все больше и больше людей. За последние 50 лет она выросла с 58% до 68%. В течение ближайших 30 лет пик занятости будет пройден. Сначала она будет находиться на плоском плато, затем ее уровень начнет постепенно снижаться. В Японии, во Франции, в Италии пик был пройден в начале этого века. В 2011 году был пройден пик занятости в России. С 2011 года занятость постепенно снижается. В таких условиях мы находимся. Главный вопрос сейчас — как сохранить экономический рост, как сохранить темпы экономического роста, какие действия для этого должны предпринять государство, бизнес, все граждане.

Я хотел бы попросить выступить доктора Се. У нас примерно по три минуты на выступление, а затем мы перейдем к открытой дискуссии, в рамках которой также дадим возможность задать вопросы.

Почему экономический рост так важен? Каких темпов мирового роста можно ожидать на горизонте в 25—50 лет? Какие факторы будут определять темпы и географию экономического роста в ближайшие 20—50 лет? Пожалуйста, доктор Се!

A. Xie:

Thank you, Chairman. You have covered a lot of ground already. What I would like to add is that the growth impact so far has been significant, and it is going to be even greater in the future. Looking at labour, the number of workers, the impact is perhaps 0.2%, and over time it adds up to a lot.

The other, more important impact is on the financial side. We know aging is very costly, so you need growth; you need to have a robust attack space, otherwise you will go into a financial crisis. In Japan, the government there has spent 200% of GDP over the past 20 years. This is mainly due to aging-related costs, such as social security. And the financial instability in Southern Europe, for example, has a lot to do with the inability to deal with the cost of aging.

It seems there are two issues involved. One is that we need to increase labour, and the other is to better use and increase the efficiency of using capital in labour. What I have seen is that Germany has done alright by extending the retirement age to 67; that is one obvious path that we can take. I think that most countries sooner or later will go down that path. Some other countries, however, like China are dealing with it in a different way. In China, grandparents are looking after their grandchildren, so the female labour participation rate is very high in China, about 90%, even higher than the male participation rate in a lot of countries. I do not know how long this model can last, but so far it is working, and for the next generation willing to accept that.

The last issue I would like to add to is the financial side. Developed countries are aging two or three decades ahead of the emerging economies. What we are going to see is that emerging economies will have a huge capital surplus. In the past, we had wealthy, developed countries posting a capital surplus. Hence we have been attracting investment from developed countries. In the next 20 to 30 years, however, we are going to see a huge reversal. Countries such as Japan,

Europe and the United States will run very large trade deficits and current account deficits, while countries such as China will run huge surpluses.

China's trade surplus is probably going to be USD 600-700 billion and it is going to go up, so China's capital surplus could rise to over USD 1 trillion per year for a long, long time to come. Other Asian countries could do the same. It is really due to the demographics, the different speeds of aging, so we need to use this capital efficiently if we are to sustain economic growth.

If capital is locked inside China, we have over-capacity, market bubbles, and low returns on capital. That is not good for overall efficiency. If we give this money to the US Treasury market, we get very low interest rates and we have bubbles again. What we are seeing now is very low capital efficiency.

Serious reforms in global financial architecture are needed. In addition, we need surplus capital from emerging economies to be invested in more productive use, and not into the bond markets, nor the property market in London, driving the prices sky-high.

I think that aging is like the trade wind. It pushes you every day, but it does not feel like a crisis on any given day. Hence politicians do not feel like it is an urgent issue every day. You never hear the G7 or G8 talk about aging because it is not seen as a crisis. Unfortunately, however, we do need to address this issue now. In twenty years' time, if we do not deal with it now, it is going to be a financial catastrophe. Right now, we are talking about low inflation. In the future, we will see very high inflation because that money has been wasted.

В. Клинцов:

Спасибо! Доктор Се немного повысил градус нашей дискуссии. Я хотел бы попросить Ольгу Юрьевну продолжить ее. Может быть, стоит переключиться с глобальных паназиатских проблем на ситуацию в России? Для нас всех очень важно узнать, как Вы, как представитель государства,

смотрите на демографические проблемы. Что государство может сделать для их решения? Что уже делается?

О. Батанина:

Большое спасибо. Вызов, с которым столкнулась Россия, — достаточно долговременный. Этот вызов связан прежде всего с сокращением численности экономически активного населения. Лаг этого вызова просматривается как минимум до 2030 года. Это затяжной период. Также этот вызов характеризуется двумя особенностями. Во-первых, с рынка труда уходит многочисленное послевоенное поколение, поколение 50-х годов, а на смену ему приходит достаточно малочисленное поколение 90-х. В России тогда были самые низкие темпы рождаемости. Это два очень разных поколения с точки зрения менталитета. Поколение 50-х — это люди, склонные к физическому труду, люди рабочих профессий, которые заняты в значительной степени в производственной сфере. Поколение 90-х — это молодые люди, для которых труд, к сожалению, не является приоритетом. В сфере занятости они выбирают преимущественно интеллектуальные направления, а не физический труд.

Одновременно сокращение экономически активного населения — это еще и сокращение числа женщин детородного возраста. Следовательно, это удар по демографическим проблемам и демографическому росту. Что в связи с этим мы могли бы сделать?

Во-первых, сравнивая свои показатели с показателями других стран ОЭСР, мы видим, что экономическая активность мужчин и женщин в России в возрасте 25—54 лет абсолютно сопоставима с общемировыми показателями. Здесь нам абсолютно нечего добавить. Есть две другие возрастные зоны. Зона молодежи у нас входит в фактическую занятость очень поздно, после 23 лет. В Европе таких процессов нет. Также актуальна

проблема занятости людей в возрасте старше 54 лет: здесь я вижу существенные источники и резервы.

Что для этого нужно? Во-первых, нужно максимально снимать барьеры для входа молодежи на рынок труда. Это потребует развивать дистанционную занятость, которая бы не заставляла молодежь выбирать: образование или карьера. Что касается людей старше 54 лет, здесь несомненно нужно развивать систему непрерывного образования, потому что ситуация на рынке труда и требования к профессии меняются так быстро, что образование, полученное в 23 года, к 54 годам уже неактуально. Такой системы в России пока нет. Я имею в виду дополнительное интенсивное образование после 40 лет. Оно, видимо, нам потребуется. Одновременно для людей старше 54 лет необходимо будет развивать и другие формы занятости: например, частичную занятость, что будет связано с определенными ограничениями, обусловленными состоянием здоровья.

Что еще можно сделать? Конечно, вы знаете, что у нас значительная часть людей занята в так называемом теневом секторе, то есть секторе, скрытом от государства. Мы понимаем, что источниками дохода они располагают, но они не платят страховых взносов, они не легализованы с точки зрения формальной занятости. Наверное, нужно будет подумать о развитии новых форм занятости, о снятии барьеров в найме и в увольнении работников, о поиске новых форм, которые позволяли бы людям легко входить на рынок труда.

Еще одно направление, в котором я вижу перспективу, — это дальнейшие усилия по гармонизации в сфере женской занятости и воспитания детей. Здесь у нас тоже есть резервы. Это прежде всего развитие услуг по уходу за детьми. Это развитие сегмента ясельных групп, который пока еще отстает. Если проблема с детскими садами в России практически решена, то сегмент ясельного, внешнего ухода, дополнительной помощи женщинам,

чтобы им было комфортнее сочетать материнство и занятость, требует значительного усовершенствования.

И последнее, на чем следует остановиться. Дело в том, что в России сложились достаточно комфортные условия для продолжения занятости после достижения пенсионного возраста, потому что мы не заставляем человека выбирать: пенсия или зарплата. В большинстве стран Европы после выхода на пенсию невозможно получать одновременно зарплату и пенсию. Если человек работает, то пенсию он не получает. Наша принципиальная позиция — и сегодня это особенно важно — заключается в том, что нам необходимо эту опцию сохранить. Это, может быть, будет способствовать занятости даже в большей степени, чем прямое повышение пенсионного возраста. Дело в том, что 55% россиян продолжают трудиться после выхода на пенсию, и стимулировать этот процесс нужно скорее экономическими факторами, чем административными.

В. Клинцов:

Спасибо Вам большое! Максим Анатольевич, пожалуйста, продолжите эту тему.

М. Топилин:

Постараюсь продолжить, потому что обычно мы с Ольгой Юрьевной пытаемся работать в одном направлении. Только в таких случаях у нас получается хороший продукт, хороший результат. Мы вместе готовим законы, вместе разрабатываем различные инициативы, обсуждаем их с различными группами населения.

Итак, первое: Россия столкнулась с демографическим вызовом в середине «нулевых» годов, и были приняты беспрецедентные решения, которые в будущем приведут к тому результату, который мы сейчас обсуждаем. Это старение населения. Мы очень серьезно продвинулись с точки зрения

рождаемости: у нас наблюдается 30%-ный прирост числа родившихся за последние семь—восемь лет. Еще в 2006 году естественная убыль составляла 700 тысяч. Вдумайтесь в эту цифру! Меньше десяти лет назад естественная убыль — 700 тысяч человек! Вот уже два года мы имеем естественный прирост. Если есть резервы, мы должны их задействовать, потому что в противном случае мы опять получим ситуацию, при которой возникнет естественная убыль населения. Самые большие резервы — это, безусловно, снижение смертности. По коэффициентам рождаемости, по показателям, связанным с количеством родившихся детей, приходящихся на одну женщину, мы уже обогнали большинство стран Европы. Нам, конечно, есть к чему стремиться: это Северная Европа, Франция, Великобритания. Но по суммарным коэффициентам рождаемости большинство стран мы обогнали. Если мы посмотрим на показатели смертности, то обнаружим отставание в полтора—два раза. При этом задачи, которые мы перед собой ставили, говорят о том, что мы можем выйти на смертность не 1 миллион 900 тысяч человек в год, а порядка 1 миллиона 600 тысяч — 1 миллиона 700 тысяч.

Что это означает? Это означает, что будет повышаться продолжительность жизни, будет усиливаться эскалация населения, которое находится за пределами трудоспособного возраста, а именно в старших возрастах. Это наш выбор. Либо мы остаемся при показателях смертности, как в очень неразвитых странах, либо мы говорим о том, что это наш путь, наш выбор. Да, население свыше трудоспособного возраста будет составлять не 30%, а больше, и ничего страшного в этом нет, никакой инфляции (о чем говорил выступавший ранее коллега) не будет. Мы просто должны научиться работать в этой конструкции и думать о том, как аккуратно, через какое-то количество лет, начать повышать пенсионный возраст. Да, придется создавать совершенно другую систему для лиц, которые находятся за пределами трудоспособного возраста, — систему паллиативной помощи.

Надо думать о том, что нужно в разумные сроки ввести новый вид страхования — страхование по уходу. Такие системы страхования существуют во всех странах, где занимаются этой проблемой. Мы должны понимать, что не сможем содержать всю социальную инфраструктуру для пожилых за счет государства. Это первое, что я хотел бы сказать. С этим нам придется жить и учиться работать, и ничего страшного в этом нет.

Второе. Еще около пяти-семи лет мы будем наблюдать снижение численности населения трудоспособного возраста. Дальше начнется рост. После 2025 года опять начнется рост численности населения трудоспособного возраста. Прогнозы могут корректироваться и меняться, но тренды будут приблизительно такими же в течение 2016—2019 годов: мы будем терять порядка 600—700 тысяч в трудоспособном возрасте ежегодно. В условиях достаточно серьезных рисков безработицы это, возможно, хорошая новость.

Дальше мы будем расти: это означает, что нам нужно подготовиться с точки зрения новых компетенций, новых знаний, перестройки системы профессионально-технического образования. Потребуется очень серьезные действия по вычищению с рынка некачественных образовательных структур, которые занимаются выдачей дипломов, а не формированием знаний. Таких структур еще достаточно, и мы этим плотно занимаемся. Мы должны очень резко повысить качество знаний и, соответственно, потенциальную производительность труда.

Вот когда надо будет говорить о том, что такое демография и демографические вызовы, — в отсутствие серьезного системного роста производительности труда на основе новых знаний, на основе мобильности, на основе генерации новых рабочих мест, точек роста не только в Москве, Санкт-Петербурге, Владивостоке, Казани и ряде других городов, но и по всей стране, во всех регионах. Именно для этого мы занимаемся инвестиционным рейтингом регионов. Регионы сейчас нарабатывают

лучшую практику. Мы знаем, что такие точки возникают: это свободные экономические зоны, это ТОРы, — но мы должны все-таки идти не путем льгот, а путем естественного процесса. Тогда ничего страшного не произойдет.

И последнее, Ольга Юрьевна уже об этом говорила. Я считаю, что тема «серой» занятости, скрытой занятости, ухода от налогов, неуплаты страховых взносов — очень серьезная, причем, может быть, даже не для государства. Возьмем пенсионную систему: если за человека не платят страховые взносы, он не будет получать пенсию. Пенсионному фонду, государству это в принципе относительно нейтрально. Но когда мы говорим о производительности труда, о равных условиях, мне кажется, бизнес, прежде всего легальный, «белый», должен обеспокоиться этим. Он должен стучаться к нам и говорить: «Как же так, как вы такое допускаете? Когда мои коллеги в бизнесе не платят налоги, у них возникает неконкурентное преимущество. Они мне не позволяют работать эффективно, они мне не позволяют платить нормальные налоги, создавать рабочие места». Этот диалог очень важен с точки зрения роста. Нужно, чтобы сам легальный бизнес заинтересовался и выступил с предложениями по борьбе с «серым» и «черным» сектором.

В. Клинцов:

Спасибо большое. Всегда хорошо, когда у Правительства есть план. Это вселяет в нас надежду, все ваши инициативы — действительно вдохновляющие.

Теперь я хотел бы предоставить слово доктору Банерджи и задать ему вопрос: исходя из мирового опыта, решения тех же самых демографических проблем повышения занятости, повышения качества занятости, чему мы, россияне, могли бы научиться у Вас, что мы могли бы узнать из Вашего более широкого опыта? На что нам надо обратить внимание?

A. Banerji:

Thank you very much, and thank you for this fantastic conversation that has already started. Perhaps the most important thing to think about has actually already been mentioned. In terms of the aging challenge, what is causing the aging challenge? As Ms. Batalina and His Excellency The Minister have already pointed out, there are two issues. One is that the population fertility rate in Russia is falling. Perhaps it has begun to recover by now. The other, which is actually going to continue, is that people are living longer. They are perhaps retiring at a time when their age in retirement is perhaps not as long as the number of years they have been in the workforce, particularly for women. How do you face this challenge, and how do you meet the challenge of productivity and growth?

Again, much of what I am going to say has already been said. Russia is carrying out many good practices from around the world. But there are the three P's that we have to think about: participation, pro-fertility or pro-natalist policies, and your point, Mr. Klintsov, productivity. How do we look at what global experience says about the specifics of Russia?

First, participation in the labour force. Many countries that we have worked in, especially in Eastern Europe and Central Asia, actually offer the solution, because participation rates in many of the countries neighbouring Russia, including Eastern Europe, are much lower than in developed countries, or the OECD averages. In Russia, as Ms. Batalina said, that is not the problem. People of prime working age in Russia have participation rates that are as high as any other country in the world.

However, there are two challenges that Russia does need to look at. Again, Ms. Batalina indicated part of that. One is that especially young women in Russia do not have a high labour force participation rate, compared to many other countries. Secondly, the population cohort aged 60 or over in Russia does not participate in the labour force as numerous as in other countries. These two issues are the challenge in Russia. We can discuss them in detail later. This is

just to give one fact that stands out when we look at Russia's data. We are going to publish a report in September of this year, looking at Russia's aging population. We invite all of you to take a look at that.

Russia, in terms of participation rate in part-time work, has the lowest part-time labour rates among comparable countries. Only 21% of women and 12% of men work part-time. These are much lower rates than any OECD country, and again, there is a challenge here that we have to think about.

Second, pro-fertility policies. Again, this is something a lot of work has been done on. Russia has been concentrating on this for quite a while. A lot of the emphasis until now has been on financial measures, financial incentives to motivate people to plan more children. However, our research shows that the power of that seems to be running out, that the financial incentives are motivating people to time the birth of a child, rather than to have a second child.

Looking at countries such as Germany, versus other countries such as France, there are lessons. In Germany, which relies mostly on financial incentives, the fertility rate is still not recovering. In France and in Scandinavia, it has recovered, and that is because of a comprehensive sets of policies that, as has already been mentioned, look at improving child care, improving opportunities for women to work and increasing flexibility in terms of how you work, how many hours you work and still be part of the formal economy.

Last, but not least, productivity. I know we will have a big discussion about productivity here, hence I would like to make a slightly different point to what I think will be said at other end of the panel. Productivity. Essentially what we are asking is, what will make workers productive in Russia's future, in ten or fifteen years from now? Russia, unfortunately, stands out distinctively in one big aspect that we all know of: health, and in particular men's health, is a major challenge. A book called *Dying Too Young* explores why men die at a relatively young age in Russia. It suggests that it is primarily because of health issues due to lifestyle choices. According to a Rosstat survey, 94% of men and 85% of women in the

age range 50 to 80 has at least one major health challenge, such as smoking, excessive alcohol consumption, or poor diet. These human beings going will be less productive as workers and will, or would like to, retire, too early. In fact the largest single determinant of early retirement in Russia, according to this data, is poor health.

I would like to conclude by summarizing that the way to meet the challenge, Mr. Klintsov, that you laid out in the beginning about future growth and productivity, does not lie in old age, it lies in youth. What we do about the young people today, in terms of education, as the Minister said, and in terms of health and wellbeing, will partly determine the productivity challenge in the future.

В. Клинцов:

Спасибо большое! Мне кажется, что это и сообщение, и вызов нам всем — пропаганда здорового образа жизни. Вы, доктор Банерджи, говорите, что начинать надо с молодежи, тогда и многие проблемы будут решены. Но давайте перейдем к теме производительности.

Производительность, как я уже говорил, давала половину темпов экономического роста в последние 50 лет. Мы, McKinsey и Глобальный институт McKinsey, периодически делаем глубокие исследования труда, оцениваем производительность в разных странах, сравниваем уровень производительности с максимальным уровнем. Максимальный уровень на сегодняшний день по всем отраслям, по всей экономике — в Соединенных Штатах Америки. Мы оцениваем производительность труда в разных странах, два раза мы это делали в России, в первый раз — в 1998 году. Тогда она у нас оценивалась, по-моему, в 26% от производительности труда в США. Сейчас это, скорее, 30%, ближе к 35%. Таким образом ранжируются и все другие страны. Конечно, вне зависимости от более или менее успешного решения демографических проблем, повышение производительность труда остается главнейшей задачей. В среднесрочной

перспективе производительность труда является единственным доминирующим фактором, который определяет экономический рост. Однако экономический рост и повышение производительности не происходят во всей экономике или во всей отрасли сразу. Они происходят в конкретных местах: на конкретном предприятии, на конкретном заводе, в конкретном цехе.

Я хотел бы передать слово Дмитрию Владимировичу Конову, руководителю очень успешной российской компании «СИБУР». Она известна тем, что успешно решала задачи по повышению производительности труда вместе с задачами по экономическому росту, по увеличению прибыльности, по реализации крупных строительных программ, созданию новых рабочих мест. Мне бы хотелось, чтобы Вы сказали несколько слов, поделились своим опытом. Каков Ваш взгляд, Дмитрий Владимирович, на тему производительности, как вообще подходить к решению задачи повышения производительности труда в конкретном месте?

Д. Конов:

Спасибо! Я, честно говоря, сначала расстроился, что меня пригласили выступить на этой сессии, потому что первым словом, которое я увидел, было «старение». Я подумал: за что? Но потом прочитал про производительность и подумал: на эту тему можно поговорить.

Я работаю в компании с большим коллективом, члены которого прошли совместно за последние 10 лет долгий путь, увеличив выручку на одного работающего примерно в 20 раз. Мы это делали разными способами. Мы строили новые мощности, о чем сказал Виталий Николаевич, достаточно сильно увеличили объемы производства, много занимались улучшением организации собственной работы. Это длительный процесс. Иногда мы сами себя обманываем, что это можно сделать быстро. На самом деле этим нужно заниматься постоянно и последовательно, каждый день. Нужно

выполнять достаточно спокойные, не всегда простые последовательные действия.

Какие наблюдения мы могли бы сделать в результате этого десятилетнего путешествия? Первое: сложно сочетать задачи повышения производительности и создания миллионов новых рабочих мест, потому что, когда они новые, они бывают двух видов — новые вместо старых и новые вообще. Если посмотреть на «новые вообще», у нас достаточно большой опыт ввода новых мощностей, строительства предприятий и запуска новых объемов производства. Мы видим, что производительность новых активов драматически выше, чем производительность старых. Для сравнения возьмем один завод в Западной Сибири против другого завода в Западной Сибири с похожими объемами производства: по производительности предприятие 80-х годов отличается от построенного в 2010-е примерно в восемь раз. Второе: для того чтобы стимулировать создание совсем новых рабочих мест и создать их миллионы, можно примерно умножить объем инвестиций, которые для этого нужны, посмотреть, насколько российская экономика в состоянии реализовывать проекты запуска новых мощностей. Мне кажется, только через создание новых рабочих мест — создать несколько миллионов рабочих мест практически невозможно. Мы уже обсуждали тему старения и производительности: у нас определенно есть дисбаланс в составе рабочей силы. У нас есть проблема избыточного высшего образования. Если в советское время 50% людей заканчивали десять классов и 20% шли в университеты, то сейчас эти показатели составляют примерно 70% и примерно 80%. И качество этого образования абсолютно не то, что было раньше. Если говорить о здоровье населения, выдвину следующий аргумент. У нас есть система оповещения о происшествиях на предприятиях, и три четверти оповещений такие: пришел и почувствовал

себя плохо, был госпитализирован. Это тенденция последних лет, которая бросается в глаза.

Возвращаясь к рабочим местам: за счет чего можно их улучшить или повысить их производительность? Одна из вещей, в которую верят и которую анализируют, — это инновации. Каково их влияние? У нас тоже есть тенденция — у страны и у части компаний — помнить о том, что есть инновации: когда сам что-то придумал и сам что-то запустил. Но ведь это самый длительный путь и далеко не единственный вид инноваций. Можно делать что-то иначе, чем делал раньше, и это тоже инновации. Инновации — это адаптация и использование технологий. Мы десять лет занимались в основном первым и много занимались вторым — за счет новых инвестиций. Если говорить о повышении производительности, есть еще один способ: повышать привлекательность и качество активов, на которых ты работал и на которых работают люди, — делать эти активы более качественными. Это решается как через модернизацию, так и через улучшение качества активов через новое строительство.

Если подвести итог сказанному, то, мне кажется, мы часто смотрим на производительность как на изолированную тему. На самом деле производительность — это успешное отражение промышленной политики и, по сути, качества людей и объема инвестиций. Можно привлекать новые инвестиции и деньги на развитие и на модернизацию туда, где создаются конкурентоспособные продукты. Сами по себе, в неконкурентоспособной среде, инвестиции и развитие не появятся. И производительность сама по себе повышается за счет улучшения организации труда, но та производительность, которая идет через рост, не появляется в неконкурентоспособной среде.

J. Goldstone:

Thank you. It may be tempting to think of the problem of an aging society as having more older workers who are less productive and fewer younger, more productive workers. That, however, greatly understates the problem. We need to think of productivity in quite global terms.

We benefitted from the productivity of the generation of the 1950s, but they were in a very different situation from the one we are in today. Even in developed countries, for the generation that was born in the 1950s, only 15% of their parents had been to college. In this generation, half had been to college. In their parents' generation, the population distribution was perhaps 50% urban. Today, in most developed countries, population distribution is 75% to 80% urban. So there was this very strong wind blowing productivity gains along in the second half of the 20th century. Even in the rich countries, older workers who were less educated and more rural were replaced by younger workers who were much better educated and were moving to the cities and increasing productivity gain. There were much larger numbers of young people than the old people they were replacing.

All of those conditions are gone, and they are basically gone for good. We are never again going to enjoy the gains in the developed world of going from 50% urban to 80% urban. Today in the United States, we have a generation growing up that is not better educated than its parents. Any productivity gains therefore will have to come from radical improvements in the productivity factor and not from a simple increase in level of education or numbers of workers.

There are huge numbers of young people growing up in Africa and India. By mid-century, probably 40% of the world's children will be growing up in Africa. Whether or not they are well-educated and productive will have a big impact on world productivity.

There are some simple things that can be done to raise the productivity of labour around the world. It is much more difficult to raise the productivity of labour in

countries such as Russia or even in Europe. We have seen the productivity performance in the developed world slow down over the past 20 years. It has been facing a headwind; most of the easy solutions for productivity have already been gained. So what can be done?

In Russia, let me urge you to think in terms of a 20% solution and a 100% solution. The 20% solution comes from thinking about how to increase the productivity of existing workers in their existing jobs. For older workers, if you reduce alcohol and tobacco consumption and improve health, you will have workers who have fewer absences, who are more capable of greater effort at work, giving you higher productivity. If you can improve the quality of education, you will get a marginal increase, one presumes, in people's output at work. You can also do things such as increase the lighting, which helps older people to see more accurately. You can increase the padding of floors and the availability of seating, making it easier for people in their 50s and 60s to remain effective throughout the day. But these solutions are marginal. They will not overcome this huge transformation in societies that no longer have those easy gains from urbanization and education.

In order to increase productivity, in order to compensate for this large increase in an elderly population that will absorb more and more resources for health and pensions, what we need is a transformative change for productivity, the type of thing that Mr. Konov spoke of, in terms of replacing old factories with new ones, replacing old jobs with new jobs that are far more productive. For that, one needs not just good ideas, not just fresh inventions, but an entire economic system that encourages innovation and investment in things that are new. That is the area where Russia has been falling down.

This morning, Dmitry Kudrin and Herman Gref gave a wonderful talk about the need to improve the legal framework and the economic environment for investment, because today, Russia is losing both financial capital and human capital. You are not going to get transformative innovations, you are not going to

get large investments in new productive equipment, if capital is fleeing the country.

It is a complex problem to understand why that is happening, but the simplest rule is that if you have an idea for a company that will grow from USD 1 million value to USD 100 million value to USD 1 billion value – those are the unicorns that we look for in the development of new companies with venture capital – you need to have security for your intellectual property, for your physical property, and for your workers. You need to have the ability to gain international legal protection for your intellectual work, and for your products. You need to be secure in your supply lines. In other words, you need a legal framework and an economic environment in which the resources are available and dependable, where legal processes are transparent, providing confidence and security. Without those elements, you are not going to get the big transformative investments that economies need.

I do not mean to single out Russia, because there are many countries in the world today where these conditions for major rapid investments are lacking. There are problems with rigid labour markets in Europe, there are problems with intellectual property in China, and there are problems with very inadequate governance in much of Africa and the Middle East. The world as a whole is actually struggling to find places where it is safe to invest.

The reason the United States, despite its dysfunctional government, despite its declining quality of education at the primary and secondary level, is still flourishing, the reason the US still leads the world in innovation, is that we do have the type of legal, intellectual property and economic systems that allow the factors of production to come together to bring innovators the opportunity and security to make large investments and to realize large returns. If that kind of environment can be expanded to other parts of the world, then I think we can meet the problems of aging societies.

It is important to raise fertility, reduce mortality, improve the productivity and the lifespan and participation of workers, but those are incremental, 20% solutions. The 100% solutions require bigger changes and those pose bigger challenges.

В. Клинцов:

Большое спасибо, доктор Голдстоун! Мы понимаем, что повышение производительности труда невозможно без повышения производительности капитала, без инвестиций, без решения многих других проблем. Сейчас же мне хотелось бы немного «сдвинуть» дискуссию в сторону человека, потому что, когда мы говорим о том, что людям нужно работать больше, чтобы экономика процветала, так как люди дольше живут, мы слышим, что россияне часто не могут работать дольше: у них проблемы со здоровьем. Это связано с образом жизни, как говорит Доктор Банерджи. Я хочу предоставить слово профессору Хавинсону. Прошу Вас попытаться хотя бы в общих чертах ответить на вопрос: как жить дольше, здоровее, может быть, счастливее.

В. Хавинсон:

Спасибо, уважаемый председатель, уважаемые руководители, уважаемые участники Форума! Вопрос, который сегодня поставлен, крайне актуальный и своевременный.

Я четыре года возглавлял Европейскую ассоциацию геронтологии и гериатрии. Также являюсь главным геронтологом Санкт-Петербурга. Та информация, которой я располагаю, позволяет мне сделать следующее заявление. Дело в том, что, в связи с ходом эволюции на Земле, человечество вступило в этап старения как вид, причем на всех континентах. Безусловно, темп старения в Европе, в некоторых странах Азии превышает по скорости темп старения на других континентах, но в 2020 году на Земле будет более миллиарда людей старше 60 лет и,

безусловно, это повлечет за собой проблемы в экономике. Увеличение доли стареющего населения приводит к сокращению сегмента трудоспособного населения. Это очевидно.

Что мы можем сделать? С точки зрения биологии мы этот вопрос сегодня еще не рассматривали. Я буду рассуждать как ученый, как член Академии наук. Дело в том, что человек имеет дополнительный ресурс примерно в 20—40%, он скрыт внутри нас. В последние 30 лет проводились исследования, фундаментальные и клинические, которые достоверно показали увеличение и средней длительности жизни на 20—40%, и работоспособного периода. Это позволяет смотреть вперед и думать о том, какими методами и что именно можно вскрыть в качестве резерва в решении той проблемы, о которой мы говорим. Это группа новейших пептидных биорегуляторов — веществ, выделенных из организма, которые восстанавливают утрачиваемый с возрастом синтез белка. Это возможно только до 30—40%, не более. Но средняя продолжительность жизни в более или менее развитых странах составляет 75—85 лет, а предельный срок жизни человека как представителя биологического вида — 100, 110, 120 лет. Кажется, что это фантазии, что это слишком долго. Однако в Петербурге, в нашем климате и со всеми прочими прелестями, более 300 человек живут в возрасте более 100 лет, 30 тысяч — 90 лет и так далее. Этот ресурс или резерв существует, и мне кажется, на него нужно обратить внимание. Вот что может дать наука — достоверная, безусловно аргументированная, доказательная медицина. И мы это сделали. Более того, мы провели 15-летние исследования на людях и показали, что применение тех или иных пептидных биорегуляторов снизило смертность на 50%. Эти ценнейшие исследования впервые в мире проведены совместно в России и в Украине. Мы подготовили программу, которая называется «Профилактика возрастной патологии и продление трудоспособного периода жизни населения с точки зрения физиологии и

биологии». Я полагаю, что ее внедрение в любых регионах России в той или иной степени и в любых странах будет, безусловно, интересно и полезно, в том числе дополнительно к тому вопросу, который мы обсуждаем. Спасибо!

В. Клинцов:

Спасибо большое. Я бы хотел предоставить слово господину Хайнцу Коллеру. Исходя из Вашего опыта работы в Международной организации труда, в немецком агентстве, могли бы Вы рассказать нам о каком-то положительном опыте вовлечения в трудовую деятельность людей старшего поколения? Что должно делать государство, что должен делать бизнес с учетом естественного изменения способностей таких людей? Какие практики сложились в этом направлении? Какие практики могли бы быть использованы в России? Спасибо.

Н. Koller:

Thank you very much. Firstly, as I am the last to speak, I run the risk of everything having already been said, and having nothing to add. I will try to avoid that risk. Secondly, I am very happy to see Minister Topilin again. I had the pleasure of working with Minister Topilin on the very successful Russian G20 Presidency where the two aspects, labour and employment and financial issues, were actually put together. So this suits today's discussion.

Perhaps just a few facts and figures beforehand. Indeed, the world population is growing and aging. By 2050, the global population is estimated to reach nine billion. Three quarters of the world's oldest population are expected to be living in developed or developing countries, the majority of them being women. So, apart from Mrs. Batalina, for the rest of us I am afraid that is bad news. However, it seems that the health of men is not only a problem in Russia, and that is the second conclusion here.

It was mentioned that we should look not only at elderly people, but also need to look at young people. If you look at the unemployment figures right now, globally we have over two hundred million unemployed, which is 30 million more than before the crisis in 2008. Many of them are actually young unemployed people. Without addressing this problem, we will have a major problem in funding our social security system in the future.

However, we need to look at this demographic challenge from both sides. The next figure which would be interesting is that the world's population aged over 65 will increase from 8% today to nearly 14% by 2040. This means that at the moment, we have nine workers supporting one pensioner, a person aged over 65. This will decrease to four workers supporting one pensioner by 2050. That shows the dimensions of the problems we are facing.

Obviously there is no one-size-fits-all solution. As you know, in some Western countries, the retirement age is already over 65, such as in Germany. In other countries, such as Russia, there is an ongoing discussion, which certainly also has to do with the average age of men. It is very difficult to convince someone with an average life expectancy of 65, like in Russia, to work until age 65. That is a political question. On the other hand, you have women with an average life expectancy in Russia of 76, so the question is whether there should not be some alignment in the pension age.

I would just like to draw your attention to a discussion that we had at the International Labour Conference in 2013 on employment and social protection in the new demographic context. There we came to the conclusion that it is of primary importance for the government, for the state, to design and implement policies that address demographic challenges through a comprehensive policy mix.

In my book, we are dealing with two questions. First of all, there is the political question. The good news first. Living longer is actually the good news, so that is the advantage. The bad news is that longer lives means longer working lives, so I

think that is a political message you have to get across to people. And then, following on from that, are all the questions about financing social security systems, how to go about it, and so forth.

These were my recommendations, which have been mentioned more or less already in various contributions. I would just like to sum up. First of all, we need to generate decent jobs. Only with decent jobs do you have enough productivity to sustain social security systems. Secondly, we have to ask ourselves, how do we go about handling migration? Migration is actually a factor which can compensate for job losses, particularly in developed countries. If I may use Germany again as an example, we have projections that by the year 2025 we need to find six million people to add to our labour force. That is a lot.

We also need to create the kind of working environment that, on the one hand, will ensure stability for the workers, and on the other hand, will have enough flexibility for the employers. We are in a changing working environment. We all know that the traditional standard job where you work from the age of 20 until 65 in the same factory is an 'outgoing model'. We need to introduce a lot more flexibility in the labour market.

So what are the measures to increase productivity, to compensate for shrinking labour forces? There are several components. Education, we have already mentioned. Training, and in particular lifelong learning, is another component. I am 55, and I am a trained lawyer. With what I studied I would not earn a single dollar these days. We may have to face up to the fact that in our ever more globalized, increasingly flexible economy, lifelong learning should be a very, very important factor. The question is, what can the government and the state do about it?

I would like to draw your attention to a kind of hidden gem, and that is the public service. Public employment services, if properly deployed, instead of only administering unemployment, handing out benefits, they should really implement

some pro-active labour market policies, to train people for the next job. This has been the experience in Germany, for instance, but also in Denmark.

The likelihood of staying in the one job all your life is decreasing. Therefore, the probability that you will need some retraining is increasing, so you need an institution that does that, and to me, at least in developed countries, that is the public employment service. However, to do this they need to receive a mandate from the government, from politics.

Then there is social protection and adequate social protection in the transition phases when moving from one job to the next, with incentives to take the next job. It does not help if you pay people a lot of money just to stay unemployed, so you have to have some incentives in there.

Next, working conditions. I am not so sure whether this is only marginal or a fragment. If you want to keep older people in their jobs longer, you need to do something about occupational safety and health in the workplace. If you look at me, for instance, I have glasses. I need to work with the computer, with my iPhone. If I did not have the possibility of increasing the font size on my screen, it would be hopeless. I have a special chair at my workplace for my back. These are very important things. Also, if you have to lift heavy things in a manufacturing entity, you need to have something which makes it easier for you. It is actually quite a challenge to come up with ideas here.

We need some non-discriminatory practices in relation to age, gender and disabilities. In Germany, for instance, we have three groups where we have potential for people getting into the labour market. In Group One are highly educated women who stay at home because they would like to have kids and they cannot have a work-life balance. In Group Two are elderly people, who need better conditions. In Group Three, for instance, are people with disabilities or with a migration background. There are a lot of things to be done.

Coming from the only international tripartite institution, I would also like to stress that all those policies should only be implemented together with the workers'

associations and the employers' associations. I think you need to have a discussion about all of this.

Maybe I will close with a little *bon mot*: younger workers run faster, but older workers know the short-cut. Thank you very much.

В. Клинцов:

Большое спасибо! Первый раунд у нас прошел, по времени мы уложились. Я хотел бы поблагодарить спикеров за то, что они так дисциплинированно укладывались в отведенное время, поэтому у нас осталось время на дискуссию.

Выводов, я думаю, много. Я бы выделил два: первый — это достаточная сложность проблемы, которую необходимо решить. Сохранение экономического роста в условиях потери демографических преимуществ — задача действительно сложная. С другой стороны, многие участники дискуссии говорили о большом наборе мер, инструментов, подходов, накопленных во всем мире, успешно применяемых и в Российской Федерации, — мер, которые могут позволить решить эту проблему и сохранить темпы экономического роста.

Я хочу добавить еще одну цифру, которая пока не прозвучала. Сама эта тема не прозвучала в дискуссии. Я хочу ее поднять, а потом перейти к вопросам. Разумеется, возникает вопрос, касающийся инноваций. До недавнего времени, в последние 50 лет, инновации были серьезным источником для повышения производительности труда. Это технические инновации, управленческие инновации и так далее. Вопрос: а будет ли продолжаться этот поток инноваций? Или это была такая волна, когда автоматизация ручного труда дает огромный рывок в повышении производительности, появляются какие-то механизмы, но этот поток иссякает, и дальше экономически оправданное внедрение инноваций уже будет затруднено, а следовательно, инновации уже вряд ли будут

источником. Это так? Мнения специалистов и исследователей здесь расходятся: доктор Се, который начинал нашу дискуссию, говорил, что в последнее время инноваций уже не так много. Должен сказать, что мои коллеги из Глобального института McKinsey провели исследование на эту тему, и результат оказался несколько более вдохновляющим.

Я хотел бы предложить для дискуссии эту тему. Во-первых, этот разрыв, необходимый рост производительности труда, в зависимости от уровня развития страны на 70—80% может быть покрыт без новых инноваций, а просто путем применения лучшей практики. Вы берете лучшую существующую практику, например практику в сельском хозяйстве в Израиле (мы знаем, каких чудес производительности они достигают, мы ее здесь применяем). Мы смотрим на лучшую практику, скажем, в автомобилестроении, и применяем ее и так далее. Только применение уже известных методов организации трудопроизводства практически на 80% может покрыть тот дефицит производительности, который нужен для сохранения темпов экономического роста. Оставшиеся 20% требуют исследований, деятельности государства для стимулирования НИОКР, поиска новых инноваций и так далее. Сейчас я хотел бы предоставить аудитории возможность задать вопросы или выступить. Пожалуйста!

М. Шмаков:

Шмаков Михаил Викторович, председатель Федерации независимых профсоюзов России.

У меня есть несколько замечаний и вопросов. Первое замечание касается объединения производительности труда и демографии в одной теме: оно несколько искусственно. Если же оно и не искусственно, то это сразу накладывает печать экстенсивного развития производительных сил. То есть для того, чтобы больше производить, надо больше работать. Если брать глобальный подход, как это сделал доктор Се, то, конечно, можно сказать,

что демография влияет на производительность труда. Но для честной дискуссии необходимо при этом постараться решить, что делать с 200 миллионами безработных, которые имеются на сегодняшний день во всем мире. Более того, число безработных не сокращается: после кризиса оно увеличилось в три раза, и сегодня в мире 200 миллионов безработных, которые не могут применить свои силы, чтобы эффективно работать. Это я говорю для продолжения честного анализа, глобального анализа производительности общественного труда. Но есть еще один вопрос, самый главный: человек для экономики или экономика для человека? Если человек для экономики, то он превращается в раба. То есть он должен родиться, он должен получить профессию и работать, пока не умрет на рабочем месте. Я, конечно, утрирую. Но все разговоры об увеличении пенсионного возраста можно аппроксимировать именно так. Если же экономика для человека, то человек работает, чтобы жить, а не живет, чтобы работать.

В. Клинцов:

Вы знаете, многие любят работать.

М. Шмаков:

Это другое дело. Существует, например, болезнь, которая называется «трудоголизм». Мы же рассматриваем экономические вопросы. Если мы честно рассматриваем экономику, то давайте и честно их обсуждать, как нас сегодня призывали на открытии и на первой дискуссии, которая состоялась в большом зале. Здесь дискуссия не может быть простой, не может заключаться в пересказе набора нескольких точек зрения, причем по разным вопросам.

Что же такое производительность труда? Я призываю продолжить эту дискуссию: она, несомненно, будет продолжаться и на площадках Форума,

и на площадках Международной организации труда, на площадках ОЭСР, где рассматриваются гораздо более сложные взаимодействия, чем в этом зале.

От глобальной экономики мы частично перешли к российской. Господин Конов совершенно верно сказал, что в России для каждого предприятия повышение производительности труда — это замена старых технологий на новые. Был приведен отличный пример: на аналогичном производстве производительность повысилась в восемь раз. С другой стороны, имело место высвобождение людей. Мы говорим, что у нас не хватает трудоспособного населения, что демографическая ситуация приводит к сокращению его количества. Те, кто высвобождается на высокопроизводительных предприятиях после изменения технологического цикла, будут и должны занимать освободившиеся места. В принципе, это сообщающиеся сосуды, которые вполне можно нормально организовать и использовать. Третье — это разговоры о том, что все российские рабочие хотят уйти на пенсию рано, потому что болеют. Нет, они просто знают то, о чем писали классики политэкономии: самым большим богатством человека является свободное время. Только для этого свободного времени нужна хорошая пенсия.

В. Клинцов:

Спасибо большое! Мария, Вам слово.

М. Морозова:

Спасибо, мне очень приятно, что разговор вернулся на такой человеческий, гуманитарный уровень. Огромное спасибо предыдущему выступающему. Меня зовут Мария Морозова, я генеральный директор Благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко.

Старшее поколение является одним из стратегических направлений работы нашего фонда. Наша работа в этом направлении совершенно естественным образом делится на две темы: это помощь нуждающимся уязвимым людям и поддержка инициатив пожилого человека, предъявление обществу его потенциала. Если в России всё в порядке с пониманием того, что пожилой человек — это уязвимый человек, который требует заботы и лечения, то со второй частью — восприятием пожилого человека, его возможностей, его ресурсов — к сожалению, дела обстоят не так хорошо. Просто прекрасно, что мы говорим о проблеме старения в контексте развития — и экономического, и развития общества в целом.

Мне хотелось бы отметить роль некоммерческих организаций, которую сегодня еще не обсуждали. Мне кажется, что именно НКО могут сыграть ключевую роль в изменении отношения общества к этой теме, чтобы мы уходили от некой стигматизации старения и стигматизации пожилого возраста. Традиционно все надежды на решение социальных проблем возлагались у нас на государство. Но сейчас, в силу стечения демографических, социальных, экономических проблем, государство посылает абсолютно явные сигналы о том, что оно в одиночку уже не справляется с решением этих вопросов и готово мобилизовать и другие ресурсы. Мне кажется, это открывает для НКО реальную возможность начать играть очень важную и позитивную роль именно в решении социальных проблем. Для этого конечно, важно, чтобы государство и общество научились использовать ресурс некоммерческого сектора общественных организаций. Кроме того, это ресурс не только финансовый: хочу напомнить, что некоммерческими организациями движут неравнодушие и высокая мотивация. Это нефинансовый ресурс, который тоже нужно использовать по-хозяйски. В качестве примера я хочу привести деятельность некоммерческих организаций, которые поддерживают именно возможности пожилых людей и предъявляют эти возможности обществу.

Например, развитие волонтерства самих пожилых людей — это тема, которую у нас традиционно не очень хорошо воспринимают. У нас считается, что волонтер — это синоним активного молодого человека, студента, который хочет как-то реализоваться в обществе. Но пример такой прекрасной питерской организации, как университет «Серебряный возраст», показывает, что его воспитанники могут переходить от просто интересной досуговой волонтерской активности к деятельности, реально востребованной городскими организациями. Сегодня их выпускники нарасхват, их зазывают именно городские организации. Другой пример — тоже питерская благотворительная организация «Хэсэд Авраам». Она направляет своих волонтеров на поддержку других пожилых людей, которые уже реально уязвимы и требуют ухода и заботы. Другой активно развивающийся проект называется «Компания для всех возрастов». Организация «Баба-Деда» работает с работодателями для того, чтобы показать нераскрытые возможности их более зрелых пожилых сотрудников, и демонстрирует, как их можно интересно и эффективно использовать. Естественно, это поддержка и самих пожилых людей, например грантовые конкурсы «Активное поколение», которое реализуется на Северо-Западе. Это поддержка бабушек, которые работают с учениками младших классов, пока их родители находятся на работе. Это историческая память пожилых людей. Это красота старшего возраста — и все это реализуется некоммерческими организациями.

В заключение я хочу сказать, что сейчас появляется все больше и крупных фондов, и некоммерческих организаций, которые берут тему поддержки и выражения интересов пожилых людей на свои знамена. Я очень рада, я верю, что вместе они смогут отстаивать интересы пожилых людей и предлагать их ресурс обществу. Спасибо!

В. Клинцов:

Спасибо большое, Мария! На этой позитивной ноте последнего выступления я бы хотел поблагодарить всех участников и панелистов. Наше время истекло. Также благодарю всех слушателей. Спасибо большое, сессия закончена.