

Зарубежный опыт

СИЗОВА Ирина Леонидовна — д.соц.н., профессор; заведующий кафедрой социально-гуманитарных наук Нижегородского филиала Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (603093, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Родионова, 136; isizova@hse.ru)

СОВРЕМЕННАЯ ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ (опыт Германии и возможности его применения в России)

Аннотация. Важнейшие современные реформы (с конца 1990-х гг.) в Германии, которые проведены в пенсионном обеспечении, на рынке труда, в сфере социально-трудовых отношений и организации труда, привели к стремительному росту занятости лиц в возрасте 50–65 лет и одновременно сделали Германию моделью для подражания для других европейских стран. В немецких реформах отразились идеи о новой роли пожилых людей в мире, в общественном прогрессе. Значительное внимание уделено проблеме старости и активного старения, которая является основой для развития новых политических проектов в отношении пожилых. Достижение общественного консенсуса по острым вопросам позволило без помех реализовать комплексные и радикальные реформы в формате *work first*. В статье представлены итоги политики и практики поддержки занятости пожилых к 2015 г. и анализируются вновь появившиеся на этом пути проблемы. Несмотря на достигнутые успехи, в стране растет число нездоровых работников, усиливается проблема бедности в старости, стагнирует мобильность на рынке труда, приватизируется система гибкого перехода на пенсию. В заключение подводятся общие итоги исследования, обсуждаются перспективы использования опыта Германии в России, а также возможный эффект от повышения пенсионного возраста и увеличения продолжительности трудовой занятости в нашей стране.

Ключевые слова: занятость лиц пожилого возраста, рынок труда, социально-трудовые отношения, активная старость, старение, реформы, здоровье пожилых, повышение возраста выхода на пенсию

Постановка проблемы

В России назрели реформы в системе пенсионного обеспечения. Однако непродуманные и поверхностные изменения в пенсионном праве и в системе пенсионного страхования способны спровоцировать обострение ситуации на рынке труда, который уже длительное время испытывает значительные нагрузки в связи экономическим кризисом, растущей прекарризацией занятости, миграционными процессами. Опыт развитых стран (в частности, Германии) показывает, что повышение пенсионного возраста и стимулирование занятости пожилых работников является непростой задачей. Основная цель и смысл глубоких институциональных реформ в Германии, которые еще не окончены, заключается в удержании пожилых на рынке труда и в использовании их возможностей для экономического развития. На политическом уровне последовательно проводится мысль о признании «активной старости» полноценной фазой жизни¹.

Итоги реформ и новые проблемы в Германии

После десятилетий исканий, политических противоречий, проектов по минимизации расходов социального государства и обострения социальных проблем в нулевых годах Германия реализовала достаточно радикальные реформы в сфере занятости и пенсионного обеспечения пожилых. Самыми важными из них стали повышение возраста выхода на пенсию по старости² и дерегулирование режимов

¹ Europäische Kommission. 2012. *Der EU-Beitrag für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen*. Luxemburg. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6920&type=2&furtherPubs=yes> (accessed 15.06.2015).

² Bundesgesetzblatt. 2007. Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz). — *Bundesgesetzblatt. Jahrgang 2007*. Teil 1. №.16, ausgegeben zu Bonn am 30. April 2007. URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl107s0554.pdf%27%5D#_bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl107s0554.pdf%27%5D__1434401634456 (accessed 15.06.2015).

досрочного пенсионирования [Knuth 2013: 10–11], программы принуждения к труду пожилых безработных лиц [Сизова 2009; Mümken, Brussig 2013: 1], изменения в системе трудовых отношений и организации труда [Geraedts 2014: 6], общественно активное обсуждение продолжения трудовой деятельности в пожилом возрасте.

Финансовый кризис 2008–2009 гг. показал, что немецкий рынок труда стал намного адаптивнее. В Европе опять заговорили о немецком чуде занятости. Уже не Германия, а соседние европейские страны стали использовать немецкий опыт. Сами немцы говорят, что если и вести речь о новом «немецком чуде занятости», то надо говорить скорее о чуде роста занятости пожилых. Так, рост доли занятых пожилых людей стал намного более быстрым и значительным, чем в любой другой стране Евросоюза. Занятость пожилых в группе от 55 до 64 лет с 2000 г. до 2012 г. выросла с 37% до 61,5% [Knuth 2013: 15]. Можно сказать, что Германия опередила другие страны ЕС в быстром изменении старых привычек. В 2012 г. впервые с 1974 г. в группе 60–65-летних стало больше занятых, чем пребывающих на пенсии (вне рынка труда). Правда, этот успех эксперты признают с оговоркой, т.к. речь идет о *bad jobs* (подработки, тяжелый, неквалифицированный труд).

Хотя занятость лиц пенсионного возраста растет, но остается все еще на низком уровне. Чаще работают мужчины, чем женщины, самозанятые составляют 47% общего числа работающих пенсионеров, что чрезвычайно много для общей структуры занятости¹. Занятость падает после 70 лет, при этом чем старше возраст работника, тем чаще он оказывается в числе самозанятых или помогающих членам семьи. Самая тяжелая группа для развития занятости в настоящее время — это лица в возрасте от 55 до 65 лет. Разница в занятости между ней и общим числом трудящихся в возрасте от 15 до 65 лет составила в 2014 г. 10% (46,8% по сравнению с 56,7%)².

Стимулирование занятости пожилых привело к изменению процессов флуктуации на рынке труда, в отношении группы пожилых они становятся даже константными. Пожилые реже ищут новую работу на рынке труда, чем молодые, поскольку они уже достигли определенных индивидуальных профессиональных целей и выше, чем молодые, оценивают риски и издержки смены работы [Werdning 2013: 36]. Из-за того что работодатели все еще неохотно нанимают пожилых работников, возникает замкнутый круг, который блокирует занятость. Кроме того, страх перед дискриминацией, отсутствие требуемых знаний о свободных местах приводят к селективности найма пожилых, что не является чисто немецкой проблемой, а распространяется на все современные страны. Это может принести немецкой экономике новые проблемы — в частности, ухудшается перераспределение рабочей силы и соотношение спроса и предложения, увеличивается число занятых и уменьшается потенциал, в отдельных случаях фиксируются жалобы на нехватку рабочих рук, правда, они не приводят к росту стоимости труда в стране.

Развитие занятости пожилых сопровождается спадом безработицы среди этих лиц на немецком рынке труда. Но спад безработицы касается по большей части только лиц в возрасте от 50 до 55 лет. В меньшей степени снизилась безработица в возрастной группе старше 55 лет. В большей степени безработица упала среди мужчин, немцев, краткосрочных безработных (от 6 месяцев до 1 года), имеющих профессиональное образование. Как раз для правовых эффектов характерно, что большинство становятся безработными не после трудовой деятельности, а получают этот статус после участия в различных стимулирующих мероприятиях и после периода простоя. При этом спад безработицы оказался наиболее заметным в группе тех, кто перешел в состояние безработицы после трудовой деятельности. Безработица пожилых в среднем продолжается 51 неделю, но более 45% безработных пожилых в 2014 г. оставались длительно безработными лицами³.

Проблемы в Германии сегодня начинаются с того, что около 80% трудоспособных

¹ Bundesagentur für Arbeit. 2015b. Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren. URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (accessed 15.06.2015).

² Ibid.

³ Bundesagentur für Arbeit. 2015a. Arbeitsmarkt in Zahlen —Arbeitsmarktstatistik (Arbeitslosenquoten ausgewählter Personengruppen 2014 in % aller zivilen Erwerbspersonen, Deutschland, alte und neue Länder). URL: www.Sozialpolitik-aktuell.de (accessed 15.06.2015).

досрочно выходят на пенсию. Население противится увеличению пенсионного возраста, опросы общественного мнения показывают, что только 7% планируют доработать до 67 лет, остальные хотят покинуть рынок труда раньше или гораздо раньше¹. Идеальная картина перехода в старость в 67 лет все еще недоступна в Германии, только 6% людей ей соответствует. Часто это связано с плохим состоянием здоровья, не позволяющим человеку дальше работать. Так, каждый пятый в Германии уходит на пенсию по нетрудоспособности [Bäcker 2012: 7]. Введение новой границы пенсионного возраста в 67 лет поэтому было самым спорным политическим проектом последнего времени в Германии. Однако политики упорно желают продления трудовой жизни, в т.ч. и для тех, у кого проблемы со здоровьем. В этой связи обсуждаются две центральные темы: поддержание здоровья для более продолжительного участия в занятости и долговременное влияние работы на состоянии здоровья пенсионера. Здоровая старость и старение – еще малоисследованные темы. Однако уже доказано, что профессиональная деятельность и болезни тесно взаимосвязаны. В вышедших в последнее время работах [Brülle 2013: 160] исследуется взаимосвязь между состоянием здоровья, возрастом и участием в занятости в различных профессиональных группах. Более благоприятные шансы сохранить здоровье на длительное время имеют лица, выполняющие сложную высококвалифицированную работу (врачи, учителя и пр.). Наоборот, больше рискуют те, кто занят на простых работах. К нижнему уровню шкалы здоровья причислены лица, выполняющие самые простые ручные работы: строители, продавцы, официанты, уборщики, работники сервисных служб. С увеличением возраста эта разница в состоянии здоровья становится еще заметнее. Конечно, риски нездоровья зависят еще от целого ряда факторов. К ним относят признаки социального статуса (образование и доходы), стиль жизни и индивидуальные условия, личностные ресурсы. Решение проблемы для пожилых видится в формировании смешанных по возрасту рабочих групп, в которых более пожилые работники смогли бы дальше передавать свой опыт и компетенции; или в реформе организации труда, при которой произойдет перераспределение трудовых нагрузок. Фактически же в настоящее время состояние здоровья трудящихся пожилых не является значимым фактором. В Германии каждый третий пожилой работник в возрасте от 55 до 64 лет, несмотря на плохое состояние здоровья, работает [Geraedts 2014: 15]. Этому способствует постоянный страх возможной потери работы [Erlinghagen 2010: 2]. Как свидетельствуют немецкие врачи, среди работников с годами увеличивается значение психического урона здоровью по сравнению с физическим. Быстро развивающиеся технологии, которые все больше оказывают влияние на трудовой процесс, требуют от пожилых ориентации и приспособления. Насколько возможна такая занятость в эпоху увеличения пенсионного возраста, зависит от числа «здоровых лет», проведенных на работе.

Когда указывают на возрастающую продолжительность жизни, как бы подразумевается, что люди все это время остаются здоровыми. Однако это не так. Оказывается, драматически возрастает разница между продолжительностью жизни и здоровым периодом жизни человека. В рейтинге Евростата Германия занимает по ожидаемой продолжительности здоровой жизни предпоследнее место: мужчины здоровы до 57,4 лет, женщины – до 57,9 лет, тогда как среднестатистическая продолжительность жизни в Германии составляет у мужчин 78,6 лет, у женщин – 83,3 года².

Итак, все еще высокая безработица среди пожилых трудоспособных, необходимость даже при плохом здоровье продолжать работу, иначе значительно сокращаются доходы и возрастает риск бедности в старости, тяжелые, атипичные и малооплачиваемые работы, на которые под давлением государственных служб занятости чаще нанимаются пожилые, не приводят к тому, что после выхода на пенсию пожилые наконец-то смогут вести достойную и приятную жизнь. Однако, как пока-

¹ Fortschrittsreport «Altersgerechte Arbeitswelt». 2015. Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. S. 20. URL: www.bmas.de (accessed 15.06.2015).

² Eurostat. 2014. Healthy Life Years. URL: http://ec.europa.eu/health/indicators/healthy_life_years/hly_en.htm#fragment2 (accessed 15.06.2015).

зывают немецкие исследования, при такой жизни возрастает риск ранней смерти [Bäcker, Kistler 2014].

Еще одной существенной проблемой, которую имеют немцы по итогам реализованных реформ, является низкая степень участия пожилых безработных в программах государственного стимулирования занятости. Повинны в этом еще действующие привычки прошлого времени и представления о невозможности обучения и развития потенциала таких клиентов [Mümken, Brussig 2013: 7-9]. Даже для 55-летних, как правило, предлагаются только меры искусственного характера: программы по специальному созданию рабочих мест, труд на общественных работах или короткие тренинги по соисканию работы. Соответственно, дальнейшей целью является разработка инструментов повышения профессиональной мобильности пожилых и увеличение участия пожилых безработных в дорогах мероприятиях: переобучении, повышении квалификации, создании собственного дела. Наоборот, есть и специфические предложения, например создание так называемого социального рынка труда специально для тех, кто за несколько лет до пенсии потерял работу. Такие идеи возникают потому, что в связи с дальнейшим увеличением пенсионного возраста (уже обсуждается новая граница в 69 лет [Neueger 2014]) меры по возвращению трудоспособных пожилых на рынок труда потребуют значительного увеличения рабочих мест в стране, что не гарантируется.

Заключение

Что является привлекательным в немецкой модели развития для реформирования пенсионной системы в России «с оглядкой» на рынок труда и использование возможностей все возрастающего числа пожилых людей? Во-первых, текущие дискуссии, проблемы и факторы использования труда пожилых в развитых странах радикально меняют представления о старости, покое и работе. Покой как длительный, самостоятельный и полноценный период жизни испытывает натиск со стороны мира труда, т.к. растет политическое желание удержать зрелую рабочую силу и перенаправить ее энергию в производительное для общества русло. Для России важен поэтому, прежде всего, сознательный и вербализованный отказ от классической модели жизненного пути, предполагающей три стадии жизненного цикла — образование, работа, пенсия. Это сужает у индивидов, государства и бизнеса возможности планирования инновационных стратегий развития. Несмотря на то что в обществе доминирует страх и неверие в успех использования специфического капитала пожилых, сдерживающие развитие экономики и рынка труда, в ближайшем будущем, несомненно, будут бурно расти и развиваться новые и уникальные формы деятельности в высоком возрасте — консалтинг, самозанятость, менторство, общественная некоммерческая деятельность, что-то еще. То есть, к этому новому этапу также необходимо заранее готовиться, как говорится, всем заинтересованным лицам.

Во-вторых, при повышении пенсионного возраста важна разработка федеральных программ здоровьесберегающих рабочих мест, иначе не исключен достигнутый в Германии эффект — массовый досрочный выход граждан на пенсию и сокращение времени дожития среди пенсионеров.

В-третьих, необходимо разрабатывать инструменты использования капитала и потенциала пожилых в разных областях жизни, а также изучать и развивать методики управления персоналом, придавая им больше гибкости и ориентации на старшие возрастные группы работников. В-четвертых, видимо, неизбежной будет, пусть и небольшое (за счет высокой степени самоадаптации российского рынка труда), увеличение числа безработных и времени безработицы из-за прироста пожилых безработных, с чем также придется считаться.

Список литературы

Сизова И.Л. 2009. *Модернизация «консервативного государства благосостояния» в сфере социально-трудовых отношений: социологический анализ*: дис. ... д.соц.н. Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Bäcker G. 2012. Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trends und aktuelle Probleme. – *Alterübergangs-Report*. UDE-IAQ. 27 s.

Bäcker G., Kistler E. 2014. Der erwerbsarbeitsfreie Ruhestand – ein Modell der Vergangenheit? – *Bundeszentrale für politische Bildung*. URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/148262/der-erwerbsarbeitsfreie-ruhestand> (accessed 15.06.2015).

Brülle J. 2013. Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? – *Zeitschrift für Soziologie*. 42(2). S. 157-179.

Erlinghagen M. 2010. Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. – *IAQ-Report*. URL: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-02.pdf> (accessed 15.06.2015).

Geraedts R. 2014. Der Wert der Jahre – Arbeiten vor und nach dem Übergang in die Rente. – *Der Wert der Jahre: zur Situation älterer Beschäftigter und zu den Übergängen in Rente*. Bericht zur sozialen Lage. Hrsg. Arbeitnehmerkammer Bremen. S. 6-28.

Knuth M. 2013. Arbeitsmarktformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. – *Beitrag der Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (Gruppe Arbeitnehmer)*. UDE-IAQ. 34 s.

Mümken S., Brussig M. 2013. Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu. – *Altersübergangs-Report*. № 2. UDE-IAQ. 15 s.

Neuerer D. 2014. CDU-Wirtschaftsrat fordert Rente mit 69. – *Handelsblatt*. URL: www.handelsblatt.com/politik/deutschland/spdplaene-verheerend-cdu-wirtschaftsrat-fordert-rentemit-69/9350098.html (accessed 15.06.2015).

Werding M. 2013. *Alterssicherung, Arbeitsmarktdynamik und neue Reformen: Wie das Rentensystem stabilisiert werden kann*. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gutersloh. 72 s.

SIZOVA Irina Leonidovna, Dr.Sci.(Soc.), Professor, Head of the Chair of Social Sciences and Humanities, National Research University – Higher School of Economics (HSE) – Nizhny Novgorod (136, Rodionova St, Nizhny Novgorod, Russia, 603093; isizova@hse.ru)

CONTEMPORARY POLICY AND PRACTICE OF SUPPORTING THE EMPLOYMENT OF THE ELDERLY PEOPLE (the German experience and its possible applications in Russia)

Abstract. The paper is examining the process and outcomes of contemporary policy and practice of supporting the employment of the elderly people in Germany. The first part of the article deals with the factors, under the pressure of which the government was forced to implement deep institutional and structural reforms in many areas of life, in order to balance economic and social situation and to meet the criteria of the Lisbon strategy of the European Union. In the second part the most important modern reforms (in late 1990s) in the pension system, the labor market, in the field of social and labor relations and work organization are considered in detail. These reforms led to a rapid increase in employment of persons aged 50–65 years, and made Germany a model to be emulated by other European countries. The German reforms are viewed in the context of the public and academic discourse on the role of elder people in the modern world and on the problem of old age and active aging, which is the basis for the development of new political projects for the elderly people as well as for creating a consensus in the period of radical reforms – work first. In the third part there is a survey of the outcomes of the policies and practices aimed to support the employment of the elderly by 2015, and an analysis of the problems that emerged recently. A particular emphasis is placed on the increase in the number of unhealthy workers, on the growing problem of poverty in old age, on the stagnant mobility in the labor market, on the deregulation of the system of flexible retirement. In conclusion, along with a summary of the overall results of the study, the author discusses the prospects of using the experience of Germany in Russia, as well as the possible effects of rising the retirement age and increasing the duration of employment in our country.

Keywords: employment of elderly people, labor market, social and labor relations, active aging, senescence, reforms, health of elderly people, rising retirement age