
Елена Богданова

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С УЧАСТИЕМ ПЕНСИОНЕРОВ: ЗАБОТА ИЛИ МАНИПУЛЯЦИЯ?

В статье рассматриваются особенности трудовых отношений с участием работников, достигших пенсионного возраста. В России сравнительно низкий пенсионный возраст: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Однако средний размер пенсий едва дотягивает до прожиточного минимума. По официальным данным Пенсионного фонда, почти половина пенсионеров продолжает свою трудовую деятельность. Период работы на пенсии может составлять до 20 лет и более. В статье представлены результаты исследования, посвященного изучению проблем работающих пенсионеров, проведенного в 2011–2013 гг. Центром независимых социологических исследований. В рамках проекта был осуществлен анализ законодательства, регулирующего трудовые отношения с участием пенсионеров, а также реализовано качественное эмпирическое исследование, в ходе которого были проведены интервью с работающими пенсионерами, работодателями и экспертами в области трудоустройства и защиты трудовых прав пенсионеров. Всего собрано и проанализировано 55 интервью. В качестве теоретического основания для понимания и интерпретации норм, регулирующих трудовые отношения между пенсионерами и работодателями, используется феминистская концепция этики заботы. Согласно данной концепции, главным инструментом, обеспечивающим социальную безопасность, является взаимная забота людей друг о друге. Этика заботы опирается на моральный порядок и несовместима с либеральным дискурсом права. В России же само законодательство предполагает соотнесение оснований, регулирующих трудовые отношения с участием пенсионеров, с нормами морали и межпоколенческой заботы. В статье рассматриваются сложившиеся на данный момент условия рынка труда, в целом неблагоприятные для пенсионеров.

Елена Александровна Богданова – к. с. н., научный сотрудник Центра независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: Bogdanova.nova@gmail.com

Нежелание работодателей принимать в штат пожилых вынуждает пенсионеров соглашаться на компромиссы и провоцирует нарушение трудовых прав. Эмпирическое исследование показало, что нормы морали играют существенную роль в регулировании трудовых отношений с пожилыми сотрудниками. В отношениях между пенсионерами и работодателями создается ряд моральных дилемм, которые могут решаться как в пользу взаимной заботы, так и взаимных манипуляций.

Ключевые слова: работающие пенсионеры, трудовые отношения, пенсионный возраст, забота, мораль, законодательство

Работающий пенсионер для России – явление обыденное. Согласно заявлению главы комитета по социальной политике Санкт-Петербурга Александра Ржаненкова, порядка 45 % пенсионеров, получающих трудовую пенсию по старости, продолжают трудовую деятельность (BaltInfo 2012). При этом статистикой учитываются только те, кто готов заявить о своей занятости официально. Продолжительность периода работы на пенсии может составлять до 20 лет и более.

Средний уровень трудовых пенсий по старости в России сравнительно низок. По данным Росстата, средняя пенсия на конец 2015 г. составила порядка 12 тыс. рублей (Росстат 2015а). Минимальная пенсия в ряде регионов не превышает 8–9 тыс. рублей, что едва дотягивает до прожиточного минимума (Росстат 2015b). Таким образом, продолжение трудовой деятельности для пенсионеров часто является необходимостью, позволяющей поддерживать определенный уровень жизни. Исследование Александра Колева и Анны Паскаль, проведенное в начале 2000-х гг., показывает, что часть дохода пенсионеров, представленная зарплатой, в среднем выше дохода, получаемого в виде трудовой пенсии по старости, а финансовый вклад пенсионеров является ощутимой составляющей семейных бюджетов (Kolev, Pascal 2002: 48).

На данный момент в России сохраняется достаточно ранний нормативный возраст выхода на пенсию: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. По статистике, в возрастной группе достигших пенсионного возраста наблюдается существенная гендерная асимметрия. Численность женщин превышает численность мужчин почти на 30%, а к 65 годам разница приближается к 50%, и по мере увеличения возраста продолжает нарастать (Росстат 2015d). Выходя на пенсию на пять лет раньше, женщины в среднем живут на 10–12 лет дольше, чем мужчины (Росстат 2015c). Соответственно, проблемы занятости пенсионеров имеют ярко выраженный гендерный аспект.

Периодически на высшем уровне государственного управления возобновляется дискуссия о пенсионной реформе и изменении предела трудоспособного возраста. Вместе с тем по сей день вместо коррекции пенсионного возраста на уровне законодательства продвигаются разнообразные альтернативные предложения. Так, в 2012 г. министр финансов Антон Силуанов заявлял о том, что пенсионная реформа в России будет проводиться не путем

повышения пенсионного возраста, а при помощи мер, стимулирующих пенсионеров к продолжению трудовой деятельности (Силуанов 2012). Тем самым правительство подтвердило заинтересованность в пенсионерах как в экономически активной группе населения, однако в очередной раз отказалось корректировать законодательные нормы пенсионного возраста.

В первой половине 2015 г. дискуссия возобновилась уже в другой тональности – была признана неотвратимость повышения пенсионного возраста в самом ближайшем будущем (Интерфакс 2015), но соответствующие поправки к законодательству снова приняты не были. Трудовую деятельность женщины после 55-ти лет и мужчины после 60-ти продолжают по-прежнему как пенсионеры. Эта статья посвящена исследованию особенностей регулирования трудовых отношений между работодателями и пенсионерами, сложившимся в современной России. Главный фокус направлен на нормативный возраст выхода на пенсию. Случаи льготного (раннего) выхода на пенсию и пенсии по инвалидности из анализа исключены. В качестве основных факторов, влияющих на трудовые отношения, в статье рассматриваются законодательство, сложившиеся условия рынка труда и нормы межпоколенческой заботы.

В статье используются данные эмпирического исследования, проведенного в 2011–2013 гг. Центром независимых социологических исследований. В ходе проекта был осуществлен анализ нормативно-правовой базы, определяющей статус работающих пенсионеров на федеральном и локальном уровнях, собрано и проанализировано 15 экспертных и 40 биографических интервью с пенсионерами: 29 с работающими и 11 – с неработающими, 28 интервью с женщинами и 12 – с мужчинами. В группу экспертов было включено семь работодателей.

Противоречия правового статуса работающего пенсионера

Правовой статус работающего пенсионера регулируется множеством нормативных документов, основным среди которых является Гражданский кодекс Российской Федерации. Формально человек по достижении пенсионного возраста сохраняет право на труд с несколькими поправками, две из которых наиболее существенны. Во-первых, пенсионеры могут приниматься на работу по срочному трудовому договору (ГК РФ 1994: ст. 59). Это не является обязательным требованием, и для его заключения необходимо согласие двух сторон. Срочный договор гораздо более выгоден работодателю, чем работнику. Как показали интервью, на практике заключение срочных трудовых контрактов с пенсионерами довольно распространено.

Во-вторых, нужды пенсионеров по поиску работы никак не проблематизированы законодательством. Специальных федеральных программ по оказанию пенсионерам помощи в трудоустройстве не существует.

На данный момент известны только отдельные региональные инициативы. Например, Программа «Повышение качества жизни граждан пожилого возраста в Санкт-Петербурге» на 2011–2013 годы (Постановление Правительства Санкт-Петербурга 2011), в рамках которой Комитет по социальной политике и Комитет по труду и занятости населения города реализовывали совместный план мероприятий по содействию гражданам пожилого возраста в трудоустройстве.

Помимо возрастного порога при определении момента наступления пенсии в федеральном законодательстве используется критерий утраты трудоспособности, что, безусловно, помещает пенсионеров в группу нуждающихся в социальной помощи: «трудовая пенсия – ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности» (Федеральный закон 2001 а: ст. 2). Согласно закону, момент, когда человек приобретает право на трудовую пенсию, совпадает с наступлением старости и утратой трудоспособности. Приобретая статус пенсионера, гражданин России становится объектом государственной социальной политики в отношении пожилых (Григорьева, Чернышова 2009: 192). Целый ряд законов федерального и регионального уровней регулирует порядок осуществления социального обеспечения: проведение различных мероприятий по улучшению услуг здравоохранения и ухода, оптимизации пенсионных накоплений, организации досуга, загородного отдыха пенсионеров (Федеральный закон 2001 б; Федеральный закон 1990; Постановление Правительства 2011; Трехстороннее соглашение 2010).

Вопрос о предотвращении дискриминации по признаку возраста, который мог бы обезопасить пенсионеров на рынке труда, в Трудовом кодексе прописан неоднозначно:

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ТК РФ 2001: ст. 3).

Однако сразу после этого утверждения дано уточнение по поводу того, что не может быть расценено как дискриминация:

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите... (Там же).

Отсутствие уточнений и пояснений того, каковы параметры заботы, оставляет пространство для интерпретаций со стороны как работодателя, так и правоприменителя. Фактически любой пенсионер в понятиях законодательства является лицом, достигшим предела трудоспособности и нуждающимся в социальной защите государства. Это означает, что ограничения трудовых прав в отношении пенсионеров могут быть оправданы, при этом дискриминацией это считаться не будет.

Таким образом, в рамках законодательства работающий пенсионер приобретает двойственный статус, измерения которого во многом противоречат друг другу. С одной стороны, пенсионер является гражданином, пользующимся практически всеми правами работающего члена общества. Российский гражданин, приобретая статус пенсионера, продолжает быть российским гражданином и сохраняет оговоренное законодательно право на труд. При этом пенсионер не может быть официально признан безработным и не имеет права на защиту от безработицы. Невозможность обретения статуса безработного лишает пенсионера возможности получения пособия, размер которого не велик, однако сравним с размером средней пенсии. Государство не рассматривает пенсионеров как социальную группу, нуждающуюся в помощи при поиске работы. В итоге правовой статус работающего пенсионера оказывается защищенным слабее по сравнению с группами трудоспособного возраста. С другой стороны, законодательство рассматривает пенсионера как объект социальной защиты, которому гарантирован ежемесячный доход в форме пенсии. Помимо финансового обеспечения законодательство также заявляет о моральном долге общества перед пожилыми, особенно перед пожилыми тружениками. Так, например, наряду с материальным поощрением закон «О ветеранах» конструирует социальную значимость звания и подчеркивает важность моральных обязательств молодых поколений перед ветеранами труда. В частности, закон «устанавливает правовые гарантии социальной защиты ветеранов в Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих им достойную жизнь, активную деятельность, почет и уважение в обществе» (Федеральный закон 1995).

Законодательство позволяет понимать заботу о пожилых двояко: как сохранение их на рабочем месте либо как недопущение «непосильной» работы после достижения определенного возрастного порога. В первом случае проявление заботы может предотвращать преждевременные увольнения, а во втором, напротив – использоваться как повод и оправдание увольнений.

Моральная составляющая в регулировании трудовых отношений с участием пенсионеров

Моральная составляющая, которая содержится в законодательстве и предписывается законодательством, порождает определенный конфликт

в регулировании трудовых отношений с участием пенсионеров. Феминистские авторы, касающиеся в своих трудах категории заботы (Robinson 2011; Held 2005; Hankivsky 2004), видят в этике заботы альтернативу либеральному дискурсу права и рассматривают эти дискурсы как взаимоисключающие. В отличие от права, обобщающего и унифицирующего, этика заботы предполагает индивидуальный подход к пониманию и решению проблем. Пронизывая повседневные взаимодействия, отношения заботы дают основания для понимания регулирующих механизмов вне системы права, с опорой на нормы морали:

Этика заботы рассматривает мораль как существующую не в серии универсальных правил или принципов, которые могут управлять действием, а в практиках заботы, через которые мы исполняем наш долг по отношению к другим людям. Это доказывает то, что природа и качество отношений заботы являются важными индикаторами, принадлежащими к моральным порядкам (Robinson 2011: 4)¹.

Особенность регуляторов современного российского законодательства в области трудовых прав пенсионеров состоит в своеобразной комбинации норм, принадлежащих к разным регулирующим системам. Законодательство содержит набор жестких регуляторов трудовых отношений вообще, и относящихся к пенсионерам в частности. В то же время, предписывая необходимость проявлять заботу о пожилых, законодательство допускает возможность регулирования трудовых отношений с участием пенсионеров, основанного на нормах морали. Тот факт, что данная возможность допускается законодательством, придает легитимность как правовым, так и моральным нормам.

Однако значение моральных норм в современном российском обществе, даже по сравнению с недавним советским прошлым, неочевидно. Советский гегемонный патриархатный дискурс четко сформулировал принцип уважения старших (Богданова 2006: 89). Конституция 1977 г. трактует пенсию по старости как одну из форм проявления заботы государства о пожилых (ст. 43). Согласно Каролин Хампфри и Рут Мандел, значение морали как регулирующей системы в постсоветских обществах ослабевает: «Постсоциалистические общества борются за сосуществование традиционно укорененных моральных принципов и неравенств, создаваемых рынком» (Humphrey, Mandel 2002: 1). Чешская исследовательница ресторанного сервиса Иветта Хайдакова в своей статье использует еще более сложный способ понимания морали в постсоветских обществах – как трехслойной конструкции, полагая, что «в странах с социалистической историей класс, неравенство и различия проявляются заново в контексте социалистического прошлого, формирующейся рыночной экономики и морали трансформации» (Hajdáková 2013: 74).

¹ Здесь и далее перевод автора.

В современном российском обществе моральный дискурс заботы молодых поколений о пожилых вступает в сложные отношения с дискурсом рынка. Развитие современного производства в условиях рыночной экономики предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. На фоне этого призывы к заботе о работающих пенсионерах могут оказаться слабой гарантией того, что эта забота в действительности будет проявлена. Попытки заполнить лакуны законодательства нормами морали тем не менее не снимают вопросов о том, каким образом осуществляется защита трудового статуса пенсионеров. В следующем разделе данный вопрос рассматривается на эмпирическом уровне.

Пенсионеры на рынке труда: основные ниши занятости

В ходе эмпирического исследования удалось выявить две основные траектории развития трудовых биографий после достижения пенсионного возраста. Одна из траекторий представляет собой вполне благополучный вариант непрерывной профессиональной карьеры в рамках одного предприятия. В таких случаях речь идет о ценных для предприятия представителях рабочих специальностей, уникальных специалистах, занятых высококвалифицированным трудом, руководителях. Подобные возможности занятости для пенсионеров дает производственная сфера, в которой сохраняется спрос на редких специалистов-рабочих.

Наиболее открытый для пенсионеров сегмент представлен бывшими государственными производственными предприятиями, сохраняющими определенную инертность в модернизации технологий. Сохранение занятости на подобном предприятии, как правило, все же сопровождается понижением статуса: переводом на менее квалифицированную и хуже оплачиваемую должность. Фактически опытные заслуженные пожилые работники могут выполнять на предприятиях довольно почетные функции наставников или консультантов. Однако законодательство не дает оснований для официального оформления подобных должностей.

Гораздо менее благополучная траектория продолжения трудовой биографии формируется в случае потери рабочего места либо возникновения необходимости смены рода деятельности после наступления пенсионного возраста. Интервью, собранные в ходе исследования, а также анализ вакансий свидетельствуют о том, что возможности трудоустройства пенсионеров по сравнению с другими социальными и возрастными группами существенно более ограничены:

Если он оказался на рынке, то есть, это последний человек в очереди, которого будут рассматривать. Я думаю, что очень низок процент, даже меньше, чем у выпускников по трудоустройству (интервью, работодатель, частное предприятие).

Круг вакансий, предлагаемых пенсионерам, достаточно узок. По свидетельству экспертов, дефицит рабочей силы в сфере промышленного производства и бытового обслуживания населения настолько ощутим, что вакансии рабочих специальностей открыты для трудоустройства пенсионеров. Вторая ниша – это государственные организации, включая образовательную и академическую сферы. По мнению экспертов, возраст не мешает выполнению функции учителя, преподавателя, руководителя учебного заведения. Напротив, опыт может позитивно сказываться на качестве преподавания. В эту же нишу включены различные исполнительные организации низового уровня, «Почта России», сфера торговли, медицинские учреждения, сфера социального обслуживания пожилых либо сфера досуга для пожилых.

Третья ниша – это неквалифицированный труд: уборщицы, консьержи, охранники, сторожа, вахтеры, контролеры КПП, дежурные, курьеры, киоскеры и пр. В интервью указывался приблизительный уровень зарплат, доступных пенсионерам:

В районе 8000–10000 зарплата, поэтому она не такая большая для нормального трудоспособного человека среднего возраста, а для пенсионера, в принципе, это нормально (интервью, районный центр занятости).

Нетрудно заметить, что среди доступных для трудоустройства пенсионеров выделены не самые привлекательные ниши рынка занятости. Практически все из перечисленного относится к разряду низкооплачиваемого и/или низкоквалифицированного труда. Потеря работы в пенсионном и предпенсионном возрасте воспринимается болезненно, так как поиск нового вида занятости на современном рынке труда часто связан с понижением статуса и рядом нежелательных для пенсионеров компромиссов.

Взаимоотношения пенсионеров и работодателей: забота или манипуляция?

Согласно интервью, достижение пенсионного возраста воспринимается самими пенсионерами как определенный рубеж, при переходе которого трудовые права теряют былую определенность. Однако интервью свидетельствуют о том, что опасения вызваны не только и не столько возможностью потерять работу. В соответствии с законодательством для пенсионеров и лиц более молодого трудоспособного возраста действуют одни и те же правила увольнения. Достижение пенсионного возраста само по себе основанием для увольнения не является. Работодатель обязан обосновать причину увольнения пенсионера, так же как и любого другого работника, независимо от возраста. Тем не менее проблема увольнения пенсионеров выделяется и работодателями, и самими пенсионерами особо.

Интервью с работодателями свидетельствуют о том, что моральная составляющая, предписывающая соответствующие правила уважения

старшего поколения и заботы о нем, имеет важное значение при принятии подобных решений. В итоге эта процедура, даже в случае, когда решение оправданно, является довольно болезненной для работодателя:

А вы знаете, просятся, звонят [молодые по поводу трудоустройства. – *Примеч. авт.*], но я же не могу сказать человеку: «Молодой позади тебя, уступи, дай лыжню!» <...> Я должна их за что-то уволить, но мне не хотелось бы таким образом, честно сказать. Хотя, знаете, можно найти, и есть за что, честно скажу. <...> Ну, то есть... ну, хотелось бы по-человечески (интервью, работодатель, бюджетное предприятие).

В отношении работодателей к пенсионерам, высказанном в интервью, очевидно реконструируются разнонаправленные векторы рыночного и морального дискурсов. Сотрудничество с пенсионерами может рассматриваться как нежелательное и неэффективное. Кроме того, по свидетельству работодателей, современное российское законодательство не предлагает механизмов, способных защитить от неэффективных сотрудников:

Работодатель вообще не защищен ни от кого. На сегодняшний день он находится немножко в такой ситуации... <...> То есть если пенсионер долго болеющий, если пенсионер там, например, часто использующий по болезни выезды по каким-то курортным картам, еще что-то, по большому счету работодатель ничего на сегодняшний день сделать не сможет. Если задаться вопросом, конечно, можно придумать систему, но это очень проблематично. И многие работодатели, кстати, именно из-за этого и стараются не брать к себе пенсионеров, потому что если что случится, то расстаться с пенсионером гораздо сложнее, чем с обычным трудовым человеком (интервью, работодатель, частное предприятие).

Сохранение места работы расценивается и работодателями, и пенсионерами как вариант предпочтительный для пожилого человека по сравнению с увольнением и поиском новой работы. Избегая принимать на работу пенсионеров, работодатели тем не менее могут не снимать с себя ответственность за уже работающих у них «своих пенсионеров». В силу того, что моральный компонент в регулировании трудовых отношений с пенсионерами играет важную роль, взаимодействия с пожилыми сотрудниками порождают ряд моральных дилемм, которые свойственны как работодателям, так и пенсионерам. Работодатели могут держать пенсионеров на работе не только с целью выполнения ими определенных функций, а из соображений социальной ответственности, «долга» предприятия перед сотрудником. На крупных государственных предприятиях с богатыми традициями наставничества подобные решения работодателей довольно предсказуемы:

Есть вот ситуация, вот у нас есть женщина, ... она у нас работает, можно сказать <...>. Она одна, ей 80... наверное, все-таки 87 лет. <...> Понимаем всю ситуацию, понимаем, честно говоря, вот даже, может быть, как кадровики говорим: «Ну, сколько же? Представляешь, она

одна будет, вот она умрет, и все». Будет некуда ходить. Так она сюда ходит (интервью, работодатель, производственное предприятие).

Представители частного бизнеса могут воспроизводить схожее отношение к пожилым сотрудникам:

Для него это хорошее подспорье для жизнедеятельности, выглядит молодо, он ходит на работу, он поддерживает себя, он подтягивается под молодой коллектив. Естественно, и нам приятно, что у нас работают такие люди, которые изначально были у компании. Тут мы стараемся тех людей, которые не хотят от нас уходить, поддерживать (интервью, работодатель, частное предприятие).

Согласно законодательству, на пенсионеров распространяется право пользоваться некоторыми преимуществами в трудовом графике по сравнению с лицами, не достигшими пенсионного возраста. Так, пенсионерам могут предоставляться дополнительные отпускные дни; кроме того, пенсионер имеет право уволиться без предварительного уведомления за две недели до планируемого ухода, что является необходимым требованием для всех остальных трудоспособных возрастных групп (ТК РФ 2001: ст. 80). Однако, согласно интервью, не все работающие пенсионеры пользуются данными возможностями. Для одних, в силу условий трудового договора, они недоступны. Работодатели могут требовать от пенсионеров исполнения обязанностей без каких-либо поправок на возраст, «на общих основаниях», или даже с нарушением трудовых прав работника:

В: А какие-то социальные услуги вашей работой обеспечены или нет?

О: Ну как? Бюллетень. <...> Нет, конечно, абсолютно ничего. Я посидела дома, пришла, мне посочувствовали. <...> Если я выхожу, у меня выход и процент, все, вот моя зарплата. <...>

В: И отпуск законный тоже не оплачивается?

О: Нет, конечно, нет, абсолютно ничего (Ирина Петровна, 1949 г.р., без в.о., работает).

Пенсионеры могут не знать о своих правовых преимуществах. Однако интервью позволяют также предположить, что отказ от преимуществ может быть осознанным ответом пенсионера на понимание и толерантность, проявляемые работодателем, может быть вызван нежеланием «подводить».

Согласно интервью, пенсионеры, так же как и работодатели, сталкиваются с дилеммами, разрешение которых не всегда основано на рациональном выборе. Так, в интервью пенсионеры часто проблематизируют момент прекращения работы. Как уже было сказано ранее, факт достижения пенсионного возраста сам по себе далеко не всегда совпадает с моментом «выхода на пенсию», что означает прекращение трудовой деятельности. Определение самого момента ухода является предметом размышлений работающих пенсионеров в интервью: «мне еще рано на пенсию» или «мне уже пора». При принятии решения об уходе взвешивается целый ряд аргументов, среди которых

материальные преимущества, работы и занятости, но также в расчет принимаются и представления об ответственности старшего поколения перед младшим, нежелание занимать место молодых. Кроме того, наличие рефлексии по поводу момента ухода уже говорит о том, что в случае сохранения пенсионера на рабочем месте со стороны работодателя априори предполагается кредит благосклонности, которым нельзя злоупотреблять: *«уйти самому, пока не выгнали»*. При этом интервью содержат субъективные представления о соответствии своих способностей занимаемой должности, или, как в следующей цитате, о «нужности»:

В: Долго собираетесь работать?

О: Ну, я как – долго, не долго... Пока нужна. Пока нужна, да. Я к этому – если предложат: «Не пора ли вам пора». Ну, я думаю, обиды никакой быть не должно. Молодежь вот надо набирать, учить надо молодежь. Пока нужна, я буду работать. Было бы здоровьишко, а все остальное – как-то оно не...<...>

В: Уйдете?

О: Ну не знаю. Нет. Ну, во-первых, материальный вопрос, это опять не забывайте. И не знаю... так, чтобы самостоятельно, думаю, что нет (Людмила, 1953 г.р., в.о., работает).

Таким образом, взаимодействия пенсионеров с работодателями помимо законодательства регулируются моральными нормами межпоколенческой заботы. Решения о продолжении сотрудничества после наступления пенсионного возраста, как со стороны работодателя, так и со стороны пенсионера, в определенной степени детерминированы моральными дилеммами. Для пенсионеров выбор в пользу продолжения работы может отягощаться моральными переживаниями по поводу «чужого» места, лишения возможности трудоустройства молодых. Со стороны же работодателей речь может идти о выборе между альтернативами поменять пожилого сотрудника на более молодого и эффективного и следованием принципу моральной ответственности перед старшим поколением.

Выводы

Данные исследования свидетельствуют о том, что достижение пенсионного возраста конвенционально рассматривать как «мягкий» барьер, не означающий обязательного прекращения трудовой деятельности, но знаменующий определенные перемены в трудовом статусе и в конкурентоспособности на рынке труда. Законодательство трактует и защищает трудовой статус пенсионеров особым образом. В глазах государства пенсионер в первую очередь является объектом социальной политики, финансово защищенным пенсией. Трудовой статус пожилого человека, как и меры, необходимые для защиты этого статуса, вторичны.

Эксперты и работодатели, принявшие участие в эмпирическом исследовании, единодушно считают рынок труда чувствительным к возрасту. Конкурентоспособность лиц, достигших пенсионного возраста, на рынке труда крайне низка. Не предпринимая усилий по совершенствованию ситуации на рынке труда и сохраняя трудовой статус пенсионера без изменений, государство фактически перекладывает ответственность за защиту трудового статуса пенсионера на работодателя.

Имея в штате пожилого сотрудника, работодатель может сталкиваться с рядом проблем, обусловленных сложностью трудового статуса пенсионера. С одной стороны, такие аспекты, как стаж, профессионализм, преданность предприятию, могут повышать ценность сотрудника. С другой стороны, современное предприятие, как правило, существует в условиях конкуренции, где целью руководителя является развитие персонала и повышение эффективности труда. Возраст пенсионера существенно сокращает его перспективы и возможности полноценно выполнять требования, предъявляемые работодателем. Действующее законодательство не позволяет отделить преимущества пожилого сотрудника от его возрастных потребностей. Часто работодатель вынужден изобретать полуформальные стратегии для сохранения пожилых сотрудников в штате. Официальные должности учителей, наставников, консультантов могли бы помочь в разрешении подобных сложностей, сделать позицию пенсионеров более легитимной и обоснованной, способствовать формированию общего позитивного образа работающего пожилого человека.

Законодательство, регулирующее трудовые отношения с участием пенсионеров, опирается не только на каноны права, но и на моральные нормы проявления межпоколенческой заботы. Однако в условиях постсоциалистического общества нормы традиционалистской морали, обещающие пожилым почет и уважение, отнюдь не являются всеобщими или обязательными. Как утверждает исследовательница моральных кодов повседневного общения в российском обществе Дженнифер Патико, в переходном обществе не существует единой морали: мораль прошлого конкурирует либо пытается ужиться с нормами настоящего (Patiko 2009).

Сложившиеся шаблоны взаимоотношений между пенсионерами и работодателями предполагают определенные риски для обеих сторон, ни одна из которых не защищена законом в достаточной мере. Отношения между работодателем и работающим пенсионером представляют собой серию взаимных уступок или моральных дилемм. Правила трудовых отношений между работодателями и пенсионерами соотносятся с нормами морали, что делает их более гибкими и менее предсказуемыми по сравнению с нормами законодательства. В определенном смысле отказ от повышения пенсионного возраста и/или коррекции законодательства способствуют сохранению неоднозначности и слабости норм, защищающих трудовой статус пенсионеров. Также сохраняется и полутеневое пространство отношений между пенсио-

нерами и работодателями, которое может заполняться как взаимной заботой, так и взаимными манипуляциями.

Выражения благодарности

Проект был поддержан Институтом общественного проектирования. Автор благодарит своих коллег Ольгу Бредникову и Ольгу Ткач за реализацию данного исследования и совместные обсуждения, которые стали отправной точкой в работе над данной статьей.

Список источников

BaltInfo (2012) *45 процентов петербургских пенсионеров продолжают работать*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9vSWR> (дата обращения: 19 мая 2016).

Богданова Е. (2006) Советский опыт регулирования правовых отношений, или «в ожидании заботы». *Журнал социологии и социальной антропологии*, 1 (34): 77–90.

ГК РФ (1994) *Гражданский кодекс Российской Федерации*. Часть первая (Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ).

Григорьева И., Чернышова С. (2009) Новые подходы к профилактике социального исключения пожилых. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2 (47): 186–196.

Интерфакс (2015) *Силуанов призвал срочно повысить пенсионный возраст*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9sBaQ> (дата обращения: 4 мая 2016).

Постановление Правительства (2011) *О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов* от 3 июня 2011 № 440.

Постановление Правительства Санкт-Петербурга (2011) *О Программе «Повышение качества жизни граждан пожилого возраста в Санкт-Петербурге» на 2011–2013 гг.* от 15.02.2011 № 171.

Росстат (2015a) *Динамика среднего размера назначенных пенсий*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9sBbE> (дата обращения: 4 мая 2016).

Росстат (2015b) *Назначенные пенсии по субъектам Российской Федерации*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9sBbQ> (дата обращения: 4 мая 2016).

Росстат (2015c) *Ожидаемая продолжительность жизни при рождении*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9sBba> (дата обращения: 4 мая 2016).

Росстат (2015d) *Число женщин на 1000 мужчин соответствующей возрастной группы*. Доступно по ссылке: <https://clck.ru/9YES6> (дата обращения: 4 мая 2016).

Силуанов А. (2012) *Можно стимулировать пенсионеров к работе, чтобы не повышать пенсионный возраст*. Доступно по ссылке: <http://goo.gl/38s6no> (дата обращения: 4 мая 2016).

ТК РФ (2001) *Трудовой кодекс Российской Федерации* (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

Трехстороннее соглашение (2010) Санкт-Петербурга на 2011–2013 годы от 29.12.2010 № 64-с.

Федеральный закон (1990) *О государственных пенсиях в Российской Федерации* от 20.11.1990 № 340–1.

Федеральный закон (1995) *О ветеранах* от 12.01.1995 № 5-ФЗ.

Федеральный закон (2001а) *О трудовых пенсиях в Российской Федерации* от 17.12.2001 № 173-ФЗ.

Федеральный закон (2001b) *О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации* от 15.12.2001 № 166-ФЗ.

Hajdakova I. (2013) Discreet Economy: Luxury Hospitality in the Context of Postsocialist Transformation of Czech Society. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, (1): 73–97.

Hankivsky O. (2004) *Social Policy and the Ethic of Care*, Vancouver: UBC Press.

Held V. (2005) *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*, Oxford: Oxford University Press.

Humphrey C., Mandel R. (2002) The Market in Everyday Life: Ethnographies of Postsocialism. R. Mandel, C. Humphrey (eds.) *Markets and Moralities: Ethnographies of Postsocialism*, New York: Berg: 1–16.

Kolev A., Pascal A. (2002) What Keeps Pensioners at Work in Russia? Evidence from Household Panel Data. *Economics of Transition*, 10 (1): 29–53.

Patico J. (2009) Spinning the Market: The Moral Alchemy of Everyday Talk in Postsocialist Russia. *Critique of Anthropology*, 29 (2): 205–224.

Robinson F. (2011) *The Ethics of Care. A Feminist Approach to Human Security*, Philadelphia: Temple University Press.

Elena Bogdanova

LABOUR RELATIONS BETWEEN EMPLOYERS AND WORKING PENSIONERS: CARE OR MANIPULATION?

This article considers the special characteristics of labour relations among senior workers who have reached retirement age. The pensionable age in Russia is relatively low; for women the threshold is fifty-five, for men it is sixty. However, the average pension barely covers a subsistence level. According to official data from the Pension Fund, almost half of pensioners continue to work. The duration of work after retirement can be as long as twenty years or more. The article presents results of research into the problems experienced by working pensioners and was conducted from 2011 to 2013 by the Centre for Independent Social Research. During the project we analysed legislation regulating labour relations among working pensioners, and also carried out qualitative empirical research, which included interviews with working pensioners, employers and experts in the field of employment and protection of labour rights. This empirical base reached an extent of fifty-five interviews. The feminist concept of the ethics of care was applied as the theoretical framework for understanding and interpreting the rules governing employment relationships between pensioners and employers. According to this theoretical concept, mutual care of people is the main instrument providing social security in society. The ethics of care is based on moral order, and it is not compatible with the liberal discourse of law. In contemporary Russia, however, legislation seeks to correlate the basis for regulating working pensioner labour relations with the moral norms of intergenerational care. This article sheds light on the current situation in the Russian labour market, whose conditions remain generally unfavourable for pensioners. The jobs made available for retirees is generally unattractive, low-paid unskilled work. The general unwillingness of employers to hire the elderly forces pensioners to agree to risky compromises, which may result in violations of their labour rights. Empirical research has demonstrated that the prevailing patterns of relationships between pensioners and employers assume certain risks for both parties, which are not protected by law adequately. Thus, the relationship between the employer and the working pensioner produces a series of mutual concessions or moral dilemmas. The rules of labour relationships between employers and pensioners correspond to the norms of morality, which makes them more flexible and less predictable in comparison with the norms of the legislation. As a result, these labour relations may be converted to mutual care or mutual manipulations.

Key words: working pensioners, labour relations, retirement age, care, morality, legislation

References

BaltInfo (2012) 45 protsentov peterburgskikh pensionerov prodolzhaiut rabotat' [45 Percent of Pensioners in St. Petersburg Keep Working]. Available at: <https://clck.ru/9vSWR> (accessed 19 May 2016).

Elena Bogdanova – PhD in Sociology, Research fellow, Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russian Federation. Email: Bogdanova.nova@gmail.com

- Bogdanova E. (2006) Sovetskii opyt regulirovaniia pravovykh otnoshenii, ili 'v ozhidanii zaboty' [The Soviet Experience of Regulation of Legal Relations, or 'Waiting for the Care']. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 1 (34): 77–90.
- Federal'ny Zakon [Federal Law] (1990) *O gosudarstvennykh pensiiakh v Rossiyskoy Federatsii* [On State Pensions in the Russian Federation] from 20.11.1990 No. 340–1.
- Federal'ny Zakon [Federal Law] (1995) *O veteranakh* [On Veterans] from 12.01.1995 No. 5-FZ.
- Federal'ny Zakon [Federal Law] (2001 a) *O trudovykh pensiiakh v Rossiyskoy Federatsii* [On Labour Pensions in the Russian Federation] from 17.12.2001 No. 173-FZ.
- Federal'ny Zakon [Federal Law] (2001 b) *O gosudarstvennom pensionnom obespechenii v Rossiyskoy Federatsii* [On the State Pension Provision in the Russian Federation] from 15.12.2001 No. 166-FZ.
- GK RF (1994) *Grazhdanskii Kodeks Rossiyskoy Federatsii* [Civil Code of the Russian Federation] (Federal'ny Zakon [Federal Law] from 30.11.1994 No. 51-FZ).
- Grigor'eva I., Chernyshova S. (2009) Novye podkhody k profilaktike sotsial'nogo isklucheniia pozhiykh [New Approaches for Prevention of Social Exclusion of Senior Citizens]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 2(47): 186–196.
- Hajdáková I. (2013) Discreet Economy: Luxury Hospitality in the Context of Postsocialist Transformation of Czech Society. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, (1): 73–97.
- Hankivsky O. (2004) *Social Policy and the Ethic of Care*, Vancouver: UBC Press.
- Held V. (2005) *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*, Oxford: Oxford University Press.
- Humphrey C., Mandel R. (2002) The Market in Everyday Life: Ethnographies of Postsocialism. R. Mandel, C. Humphrey (eds.) *Markets and Moralities: Ethnographies of Postsocialism*, New York: Berg: 1–16.
- Interfax (2015) *Siluanov prizval srochno povysit' pensionnyi vozrast* [Siluanov Has Called for the Urgent Raising of the Retirement Age]. Available at: <https://clck.ru/9sBaq> (accessed 4 May 2016).
- Kolev A., Pascal A. (2002) What Keeps Pensioners at Work in Russia? Evidence from Household Panel Data. *Economics of Transition*, 10 (1): 29–53.
- Patico J. (2009) Spinning the Market: The Moral Alchemy of Everyday Talk in Postsocialist Russia. *Critique of Anthropology*, 29 (2): 205–224.
- Postanovlenie Pravitel'stva Sankt-Peterburga [Resolution of Government of Saint Petersburg] (2011) *O Programme 'Povyshenie kachestva zhizni grazhdan pozhilogo vozrasta v Sankt-Peterburge' na 2011–2013* [On the Program for 'Raising the Quality of Life for Elderly People in Saint Petersburg'] from 15.02.2011 No. 171.
- Postanovlenie Pravitel'stva (2011) *O razrabotke prognoza balansa trudovykh resursov* [Resolution of Government of RF 'On the Development of Prognosis of Labour Resources'], No. 440, signed 3 June 2011.
- Robinson F. (2011) *The Ethics of Care. A Feminist Approach to Human Security*, Philadelphia: Temple University Press.
- Rosstat (2015a) *Dinamika srednego razmera naznachennykh pensii* [Dynamics of an Average Amount of Assigned Pensions]. Available at: <https://clck.ru/9sBbE> (accessed 4 May 2016).
- Rosstat (2015b) *Naznachemye pensii po sub'iektam Rossiyskoy Federatsii* [Assignment of Pensions by Subdivisions of the Russian Federation]. Available at: <https://clck.ru/9sBbQ> (accessed 4 May 2016).
- Rosstat (2015c) *Ozhidaemaia prodolzhitel'nost' zhizni pri rozhdenii* [Life Expectancy at Birth]. Available at: <https://clck.ru/9sBba> (accessed 4 May 2016).
- Rosstat (2015d) *Chislo zhenshchin na 100 muzhchin sootvetstvuiushchei vozrastnoi gruppy* [The Number of Women per 100 of Men in the Same Age Group]. Available at: <https://clck.ru/9YES6> (accessed 04 May 2016).
- Siluanov A. (2012) *Mozhno stimulirovat' pensionerov k rabote, chtoby ne povyshat' pensionnyi vozrast* [We May Encourage Pensioners for Work to Avoid Raising the Retirement Age]. Available at: <http://goo.gl/38s6no> (accessed 4 May 2016).
- TK RF (2001) *Trudovoi Kodeks Rossiyskoy Federatsii* [Labour Code of the Russian Federation] (Federal'ny Zakon [Federal Law] from 30.12.2001 No. 197-FZ).
- Triohstoronnee soglasenie (2010) *Triohstoronnee soglasenie Sankt-Peterburga na 2011–2013* [Triangular Agreement of Saint Petersburg for 2011–2013] from 29.12.2010 No. 64-c.