

Ирина Григорьева

СТОИТ ЛИ РАБОТАТЬ, КОГДА МОЖНО УЙТИ НА ПЕНСИЮ?

Малева Т. М., Гришина Е. Е., Дормидонтова Ю. А., Казакова Ю. М., Ляшок В. Ю., Цацура Е. А. (2016) Возрастные работники на российском рынке труда. М.: Дело, РАНХиГС. 176 с. ISBN 978-5-7749-1177-6

В последние годы отношение к пожилым и процессам старения повсеместно переосмысливается (Григорьева 2016; Григорьева, Келасьев 2017). Признано, что старение по своему воздействию на общественное развитие сопоставимо с эффектом глобализации. На международном уровне к «старшему поколению» утвердился «подход развития», который предполагает два уровня мер государственной политики. Во-первых, индивидуальный (микроуровень), заключающийся в обеспечении участия людей пожилого возраста в различных сферах жизни общества: политической, социальной, культурной и пр. Во-вторых, общегосударственный (макроуровень), предполагающий включение проблем старения в Национальные стратегии развития. Эти идеи нашли отражение в «Стратегии действий в интересах пожилых в РФ» (Распоряжение правительства РФ 2016), где развиваются принятые международным сообществом задачи.

К сожалению, российское общество плохо адаптировалось к росту численности пожилых и необходимости их социальной реинтеграции. Главной проблемой пожилых является низкая пенсия, но мало кто осознает, что причиной является короткий трудовой стаж, т.е. низкий пенсионный возраст. Последний считается благом и преимуществом, оставшимся от социализма. Но отсутствует понимание того, что низкий пенсионный возраст является причиной раннего социального исключения пожилых. Даже если они продолжают работать, так только из-за материальных проблем. Рецензируемая коллективная монография является едва ли не первой, где положение на рынке труда работающих пожилых – «возрастных работников», как они названы в книге, изучено подробно и с разных сторон.

Анализ причин, мотивов и масштабов занятости пожилых в России очень важен, хотя посвященные этому исследования появились относительно недавно. В них в первую очередь речь шла о возможностях и целесообразности повышения пенсионного возраста (Малева, Синявская 2008). Сегодня спектр вопросов расширяется до сравнительных исследований занятости после пенсионного возраста на Западе (Зеликова 2014) и положения старших поколений на рынке труда (Иванова и др. 2017).

В рецензируемой монографии традиционная структура: введение, шесть глав и заключение. Книга написана на основе данных Росстата и пилотной волны исследования «Человек, семья, общество», а также ряда других исследований. Авторы опираются на российскую и чаще западную литературу, несмотря на то, что книга посвящена российским возрастным работникам. Это связано не только с развитостью дискуссий по теме на зарубежном материале, но и необходимостью разобраться в процессе увеличения занятости пожилых, опираясь на сравнительные исследования и данные о занятости пожилых в странах Европы. Так, во введении авторы объясняют, что старение и занятость пожилых являются общей проблемой. В России растет нагрузка на трудоспособное население, хотя не так быстро, как в Европе. Поэтому удлинение периода занятости – актуальная задача, но для ее решения пожилым работникам часто не хватает конкурентоспособности, а работодателям – желания нанимать пожилых.

В первой главе представлен обзор зарубежных работ о занятости пожилых, выполненный с использованием данных Европейской комиссии. Прогнозируется, что показатель занятости должен расти в среднем до 67,1% в 2060 г. (European Commission 2015). Авторы подчеркивают, что наиболее высокая занятость пожилых сегодня отмечена в Норвегии (с. 7), стране, которая занимает первое место в мире по уровню Индекса развития человеческого потенциала. В перспективе Норвегию догонит Швеция, так же одна из наиболее благополучных стран. Несмотря на различия между странами, общей тенденцией последних лет становится отложенный выход на пенсию, который стимулируется не только более высокой денежной компенсацией, но и позволяет поддерживать здоровье в лучшем состоянии (с. 9). В то же время у работников может существовать ряд причин, побуждающих выходить на пенсию раньше: например, растущая интенсивность работы или необходимость повышать квалификацию. Проблема дискриминации пожилых работников актуальна во всем мире, работодатели считают их менее гибкими и мотивированными (с. 10). При этом потеря занятости для возрастных работников ведет к более серьезным последствиям для их качества жизни, чем та же ситуация для более молодых работников.

Вторая глава посвящена исследованиям занятости работников старшего возраста в России. В ней проведен ряд параллелей между ситуацией российских «возрастных работников» и западных. В России также существует дискриминация со стороны работодателей: 31% работников в возрасте от 46 до 60 лет сталкивались с тем, что их не брали на работу из-за возраста (с. 16). Приводятся данные специальных исследований о количестве работающих пенсионеров в нескольких областях России, о региональном неравенстве в занятости пожилых. Общий вывод главы: пожилые работники нуждаются в помощи для сохранения квалификации и успешного трудоустройства.

Тенденции изменения положения возрастных работников на рынке труда в России рассмотрены в следующей главе. Авторы отмечают, что

возраст выхода на рынок труда растет из-за развития «всеобщего высшего образования», экономическая активность в поздних возрастах тоже растет, особенно у женщин (с. 19). Резко снижается занятость и мужчин, и женщин после 65 лет, причем высокообразованные пожилые работают дольше. Интересно, что доля работающих «не по найму», а выполняющих работу на собственном предприятии, в собственном деле, заметно растет после 60 лет (с. 28–29). Отметим, что это похоже на ситуацию в развитых странах, где также увеличивается доля самостоятельно занятых старше 65 лет, после официального выхода на пенсию. Один из важных выводов главы гласит, что возможность работать поддерживает хороший уровень здоровья за счет трудовой активности. Однако вербализуемым самими пожилыми мотивом все же является нежелание терять заработок (с. 59), хотя есть и нефинансовые мотивации, такие как любовь к работе и ее общественная значимость. Данные авторов подтверждают, что позиции высококвалифицированных пожилых на рынке труда наиболее защищены. Так, «матрица переходов работающих пенсионеров» (с. 55–57) показывает, что 71 % «специалистов высшего уровня квалификации» сохраняют свои позиции, а 19 % – даже повышают. Переходят на низшие должности лишь 5 % из них, в то время как остальные категории работников больше подвержены нисходящей мобильности. Что же касается планов 45-летних относительно продолжения работы за пределами пенсионного возраста, то наибольшее значение имеет «состояние здоровья» и «размер будущей пенсии». Довольно высока доля тех, кто готов продолжать работу без оформления пенсии при условии ее более высокого уровня в дальнейшем. Но много и тех, кто не готов ответить на вопрос о продолжении работы и нуждается в дополнительной информации.

Нужно также учесть, что самооценка здоровья и объективные оценки здоровья могут не совпадать, поскольку в оценке здоровья важна мотивационная составляющая. Так, в пятой главе приводятся данные показателей ожидаемой продолжительности жизни (ОЖ) и ожидаемой продолжительности здоровой жизни (ОЖЗ) в России у мужчин и у женщин. В 2004 г. в России было заметно отставание от Европы по этим показателям, но при наличии резерва для продолжения работы (с. 93). Тем не менее самооценка здоровья может давать смещенные результаты и, например, период дожития у женщин в России даже длиннее чем в Европе, с учетом более раннего выхода на пенсию. Но это подтверждает мысль о том, что объективные резервы продолжения работы в 55 лет вполне вероятны и состояние здоровья нужно оценивать более объективными методами для обоснования решения о выходе с рынка труда или выравнивания пенсионного возраста женщин и мужчин. В то же время, как отмечено авторами, многие работники считают, что заслужили отдых и негативно относятся к возможности повышения пенсионного возраста, хотя полагают, что работоспособность после 65 лет падает (с. 89). Да и возможности государства по стимулированию занятости

пожилых достаточно ограничены, считают сами возрастные работники, и не без иронии отмечают, что самая действенная стимуляция – низкий размер пенсий (с. 87).

Недостатком российского рынка труда является небольшая возможность «плавного выхода» на пенсию с уменьшением количества часов работы (с. 99). В целом по стране, показывают авторы, пенсионное поведение неоднородно, зависит от региональных условий, уровня образования и доходов. У людей с низким уровнем доходов коэффициент замещения доходов пенсией выше, и они хотят покинуть рынок труда раньше. Общим ограничителем для всех групп является уровень здоровья и неразвитость гибких форм занятости, а также, добавим, реабилитационной медицины, направленной на восстановление трудоспособности.

В последней главе изложены результаты исследования мнения работодателей о своем опыте взаимодействия с возрастными работниками. Работодатели видят как достоинства, так и недостатки возрастных работников, но все же чаще отмечают достоинства. На обучение отправляют тех, кому это нужно по работе, возраст не играет большой роли. Работодатели часто сталкиваются с тем, что работники старших возрастов имеют проблемы при обращении с компьютерами, однако эти люди постепенно уходят, а с ними и актуальность таких проблем. Большинство работодателей считают, что стимулирование занятости пожилых – задача государства.

В заключении авторы делают вывод, что основной причиной ухода с рынка труда является состояние здоровья, а также общая физическая усталость людей. В то же время продолжают работать те, кто имеет большие возможности и стимулы для работы. Пенсия является важным материальным подспорьем, люди больше ценят деньги сейчас, а не потом. Развитие непрерывного образования и содействие использованию гибких форм занятости будет способствовать более эффективному использованию профессиональных навыков и опыта возрастных работников.

Единственное, в чем можно было бы упрекнуть авторов, это в отсутствии прослеживания связи между положением возрастных работников и новыми тенденциями на рынке труда. Их спектр широк – от реиндустриализации до интернета вещей и киберэкономики. Будет ли нужно в этих условиях удерживать пожилых на рынке труда? Тем не менее читатели видят точную, полученную с использованием разнообразных социологических методов картину настоящего времени. О будущем смеем надеяться узнать в дальнейших публикациях.

Выражения благодарности

Рецензия подготовлена на средства гранта Российского научного фонда (проект № 14–18–03434, продлен на 2017–2018 гг.) по теме: «Модели взаимодействия общества и пожилых людей: исследование возможностей социальной инклюзии».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Григорьева И. А. (2016) Смена парадигмы в понимании старения. *Социологические исследования*, (11): 154–155.
- Григорьева И. А., Келасев В. Н. (2017) Архаические стереотипы и новые сценарии понимания старения. *Успехи геронтологии*, (30) 2: 243–247.
- Зеликова Ю. А. (2014) *Стареющая Европа: демография, политика, социология*. СПб.: Норма.
- Иванова М., Балаев А., Гурвич Е. (2017) Повышение пенсионного возраста и рынок труда. *Вопросы экономики*, (3): 22–39.
- Малева Т. М., Синявская О. В. (2008) Повышение пенсионного возраста: pro et contra. *SPERO*, (8): 3–21.
- Распоряжение Правительства РФ (2016) *Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста в Российской Федерации до 2025 года* № 164-р от 5.02.2016 г.
- European Commission (2015) *The 2015 Ageing Report Underlying Assumptions and Projection Methodology*. Доступно по ссылке: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/European_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf (Дата обращения: 2 февраля 2018).

Irina Grigoryeva

Does It Worth Working Once You Can Retire?

Maleva T.M., Grishina E.E., Dormidontova Ju.A., Kazakova Ju.M., Ljashok V. Ju., Cacura E.A. (2016) *Vozrastnye работniki na rossijskom rynke truda [Aged Workers on the Russian Labour Market]. Moscow: Delo, RANHiGS. 176 s. ISBN 978–5–7749–1177–6*

References

- European Commission (2015) *The 2015 Ageing Report Underlying Assumptions and Projection Methodology*. Available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/European_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf (accessed 2 February 2018).
- Government of the Russian Federation (2016) *Strategija dejstvij v interesah grazhdan pozhilogo vozrasta v Rossijskoj Federacii do 2025 goda* [Action Plan in the Interests of Aged Citizens in Russia until 2025] No. 164-r from 5.02.2016.
- Grigor'eva I.A. (2016) Smena paradigmy v ponimanii starenija [Paradigm Shift in Understanding Ageing]. *Sociologicheskie issledovanija* [Sociological Studies], (11): 154–155.
- Grigor'eva I.A., Kelas'ev V.N. (2017) Arhaicheskie stereotipy i novye scenarii ponimaniya starenija [Archaic Stereotips and Modern Approaches In Understanding Of Aging]. *Uspekhi gerontologii* [Advances in Gerontology], 30 (2): 243–247.
- Ivanova M., Balaev A., Gurchich E. (2017) Povyshenie pensionnogo vozrasta i rynek truda [Implications of Higher Retirement Age for the Labor Market]. *Voprosy jekonomiki*, (3): 22–39.
- Maleva T. M., Sinjavskaja O. V. (2008) Povyshenie pensionnogo vozrasta: pro et contra [Pension Age Increase: Pro et Contra]. *SPERO*, (8): 3–21.
- Zelikova Ju.A. (2014) *Starejushhaja Evropa: demografija, politika, sociologija* [Ageing Europe: Demography, Politics and Society]. St. Petersburg: Norma.