**Реформы занятости пожилых в Германии**

**после повышения пенсионного возраста**

И.Л. Сизова

д.соц.н., профессор, зав.кафедрой социально-гуманитарных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (нижний Новгород)

**Аннотация:**

В статье характеризуются факторы, под давлением которых Германия вынуждена реализовать глубокие институциональные и структурные реформы во многих областях жизнедеятельности для того, чтобы сбалансировать экономическое и социальное положение, выполнить критерии Лиссабонской стратегии Европейского Союза. Подробно рассматриваются важнейшие современные реформы (с конца 1990-х гг.) в пенсионном обеспечении, на рынке труда, в сфере социально-трудовых отношений и организации труда, которые привели к стремительному росту занятости лиц в возрасте 50-65 лет, и, одновременно, сделали Германию моделью для подражания в других европейских странах.

**Ключевые слова**

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

**Постановка проблемы**

Необходимые реформы в пенсионном праве и в системе пенсионного страхования в России способны спровоцировать обострение ситуации на рынке труда, который уже длительное время испытывает значительные нагрузки в связи экономическим кризисом, растущей прекаризацией занятости, миграционными процессами. Опыт развитых стран (в частности, Германии) показывает, что стимулирование занятости «пожилых» работников является непростой задачей.

После нефтяных кризисов 1970-х гг. завершилось 30-летие благоприятного экономического и социального развития в Европе. В Германии реформы буксовали, в большей степени принимались полумеры, и в международном формате сложилось устойчивое мнение о немецком «склерозе реформ». К началу 2000-х гг. в стране опасно замедлилось экономическое развитие, выросла безработица, стремительно сокращалась занятость, непомерно росли социальные расходы. Необходимость проводить глубокие изменения в восточных землях после объединения, добавило проблем.

Кроме того, возрастная структура населения деформировалась из-за серьезных демографических изменений: сокращается население в трудоспособном возрасте и растет количество людей старших возрастов, растут ожидания относительно продолжительности жизни. Германия, наряду с Японией и Италией, относится к самым быстро стареющим странам мира. По прогнозам в ближайшем будущем (до 2030 г.) ожидается потеря населения в 6,3 млн. человек, которая в основном произойдет за счет молодых трудоспособных возрастов [Fortschrittsreport, 2015: 47].

**Реформы поколения «*work first»***

Основная цель и смысл глубоких институциональных реформ, которые еще не окончены, заключается в удержании пожилых на рынке труда и в стимулировании их занятости. На политическом уровне последовательно проводиться мысль о признании полноценной фазы жизни под названием активная старость [см.например: Europaische Kommission 2012]. Эти идеи отражены в Лиссабонской стратегии ЕС в виде стратегии развития более продолжительной профессиональной деятельности [Key areas… 2015].

а) реформы пенсионного обеспечения

Главным радикальным нововведением в пенсионной сфере стало повышение в 2012 году возраста выхода на пенсию с 65 до 67 лет. В Германии повышение выхода на пенсию реализуется постепенно, шаг за шагом, при ежегодном повышении возраст выхода на пенсию на 1 месяц, с 2024 года на два месяца ежегодно, так что только в 2029 году для лиц, родившихся в 1964 году и позднее, будет достигнута заданная возрастная граница в 67 лет [Bundesgesetzblatt 2007]. Отметим, что в этом отношении Германия не одинока и большинство стран Европы провели повышение пенсионного возраста разными темпами, а в Швеции вообще отсутствует возраст выхода на пенсию [Fortschrittsreport 2015: 7].

Поскольку текущие эффекты от повышения пенсионного возраста пока незаметны, гораздо более существенные последствия принесли реформы так называемой дефлексибилизации выхода на пенсию, то есть был произведен демонтаж всей системы гибкого перехода в пенсионное состояние в стране [Knuth 2013: 10-11]. В результате, сократилось количество видов и размер досрочных пенсий по старости, повышается возраст и ужесточаются условия для тех, кто имеет к ним доступ [Deutsche Rentenversicherung Bund 2014]. Сгладить сокращение пенсионного обеспечения можно только если дольше работать и/или больше зарабатывать. В целом, в стране, несмотря даже на нынешнее хорошее конъюнктурное положение и экономический рост в стране, размеры пенсий не повышаются, отстают от трудовых доходов, которые также не растут [Knuth 2013: 10]. Таким образом, во-первых, с конца 1990-х гг. произошел скачек в среднем возрасте выхода на пенсию почти на 2 года. Во-вторых, окончательно заброшено стремление классического индустриального общества к поддержанию идеала жизненного стандарта в старости без работы, сравнимого с жизненным стандартом в трудовой фазе жизни.

б) реформы на рынке труда и в области социального обеспечения трудоспособных лиц

С повышением пенсионного возраста возрастает роль политики на рынке труда, которая призвана поддержать или простимулировать занятость пожилых трудоспособных. Растущее число пожилых людей предполагает растущее число тех, кому потребуется государственная помощь и поддержка.

В регулировании рынка труда с 2002 года в целом были осуществлены глубокие институциональные преобразования, начало которым положили реформы знаменитой комиссии П.Хартца [Сизова 2008]. Законы этой комиссии привели к сокращению времени выплаты пособий по безработице с 32 до 24 месяцев, и даже до 18 месяцев до пожилых безработных. В конце 2007 года был отменен облегченный доступ к пособию по безработице с наступлением 58-летнего возраста. В настоящее время получатели пособий по бедности могут только по достижении 63-летнего возраста просить власти о разрешении на выход на досрочную пенсию с пониженной пенсионной ставкой (пенсия выплачивается в сокращенном размере) [Brussig 2010: 6].

В реформах П.Хартца в основном речь шла об активизации занятости среди длительно безработных лиц. Таким пожилым отказано в досрочном выходе на пенсию без значительных штрафов в отношении размера их пенсии; вместо этого им предложена адресная социальная помощь, включающая проверку материального состояния домохозяйства, и, начиная с 2010 года, они, наряду с более молодыми длительно безработными, должны доказывать свою активность в поиске работы, а также участвовать в предложенных программах службы занятости по стимулированию занятости или восстановлению трудовых навыков [Mümken u.a. 2013: 1]. Причем, особой разницы в стимулировании занятости между возрастными группами безработных не проводится, наоборот предполагается, что пожилые будут так или иначе пытаться трудоустроиться или хотя бы проявлять в этом активность вплоть до нормативной границы выхода на пенсию по старости в 67 лет.

в) Реформы трудовых отношений и организации труда

В трудовых отношениях и организации труда пока мало сделано. Основная цель заключается в том, чтобы предотвратить стимулы не работать перед пенсией, так как в Германии (и в других развитых странах Евросоюза) очень многие выходят на пенсию до наступления официального пенсионного возраста [Schäfer 2014: 74]. Среди нововведений последнего времени – либерализация трудового законодательства. Другим нововведением стало государственное регулирование так называемых mini jobs или bad jobs, как часто об этом говорят в Германии, то есть «подработок», не облагаемых налогами и вкладами в систему пенсионного страхования, разрешается работать до 15 часов в неделю или получать заработную плату до 400 евро в месяц. Фактически речь идет о расширении низкооплачиваемого сектора труда, что привлекательно для тех, кто уже кем-то обеспечивается, например, получает незначительную пенсию, пособие по безработице или социальное пособие. Данная занятость только теоретически регулируется правовым способом (т.е. в ней действуют трудовые соглашения, защита от увольнений, право на отпуск и т.д.), но практически такого не бывает [Brussig 2011: 1].

Самое главное в трудовых отношениях – это изменить отношение работодателя к использованию специфического потенциала возрастной рабочей силы, особенно в силу общего старения населения и сокращения числа молодых трудоспособных групп. Такой перестройке сознания и действий работодателей и хозяйствующих субъектов, нацеленных на наем молодых, посвящены все последние инициативы правительственных и политических кругов Германии, рекомендации Евросоюза, экспертные и аналитические доклады исследовательских институтов [см.например: Geraedts 2014: 6]. С 2013 года наметился взрыв публикаций на тему ресурсов и внедрения специальных программ по управлению пожилым персоналом (age management) в различных отраслях, организациях и видах трудовой деятельности [см.например: Ellguth u.a. 2013a]. Более того, утверждается, что нынешний экономический рост и низкая безработица напрямую связаны с повышением участия в экономической деятельности именно пожилых лиц. В литературе большое внимание уделяется теме поддержания здоровья пожилых трудоспособных и адаптации условий труда, а также приспособления трудовых обязанностей к возможностям пожилого человека, стимулирование производительности труда пожилых (health management). Поскольку скоро выйдут на пенсию поколения «бэби-бума» - многочисленного поколения времен экономического чуда 1950-60-х гг., то в ближайшем будущем вопрос о том, как организована занятость пожилых, станет вообще центральным на рынке труда и в экономике страны. Для этого рассматриваются разные предложения, например, продление трудовых договоров, которые автоматически заканчиваются с наступлением пенсионного возраста и стимулирование профессиональной активности после достижения пенсионного возраста, совмещение пенсионного обеспечения с трудовыми доходами. Кроме того, государство вообще стремится уйти от прямого регулирования досрочного или «гибкого» высвобождения человека из системы занятости и передать это управление экономическим акторам. В этом направлении, например, обсуждаются идеи о сокращении вкладов работодателя в пенсионное страхование и страхование по безработице при найме работников пенсионного возраста [Geraedts 2014: 13]. Правда, эксперты опасаются всплеска селекции работников и, соответственно, увеличения неравенства в правах (например, при развитии негосударственных планов плавного перехода на пенсию в отдельных отраслях или организациях), поскольку сотрудники на предприятиях, как правило, оцениваются очень дифференцировано [Meinungen zum 2012: 5]. В этом отношении государственное регулирование всегда являлось более предпочтительным, поскольку оно охватывает большой круг людей и проводит их оценку независимо от степени лояльности и/или длительности принадлежности работника к какой-то отрасли или организации. Такие траектории опасны для трудящихся еще и потому, что развитие негосударственного регулирования занятости пожилых или даже любых других возрастных групп в направлении преференций, льгот от предприятий, приведет к возрастанию требований к компетенциям, квалификации, способности к труду со стороны работодателей, которые вынуждаются к этому навязыванием оплаты стимулирования занятости. В настоящее время и без того узкий диапазон и гомогенность государственного регулирования трансформируется через тенденции дерегулирования в системе индустриальных отношений – эрозию тарифных договоров, фрагментацию ландшафта коллективных договоров и повышение участия в регулировании условий труда отдельных предприятий. Одновременно тенденции эрозии регулирования занятости можно наблюдать на уровне отдельных предприятий, которые среди прочего приводят к следствию, что все меньше занятых представлены в советах предприятий [Ellguth u.a. 2013b: 281]. Поле досрочного пенсионного регулирования является парадным примером для демонстрации парадокса децентрализации немецкой договорной системы трудовых отношений. Сами предприятия с некоторого времени имеют пониженный интерес к досрочному пенсионному регулированию. Причиной этого является организационное и политическое ослабление лагеря работодателей, растущее замещение внутренних стратегий управления персоналом, в которых досрочное пенсионирование и его регулирование всегда играло центральную роль, эффективными внешними стратегиями, а также ожидаемым сокращением предложения рабочей силы в эпоху демографических изменений.

**Литература:**

1. Сизова И.Л. 2009. *Модернизация «консервативного государства благосостояния» в сфере социально-трудовых отношений: социологический анализ* /Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук /Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Н.Новгород.

Sizova I.L. 2009. Modernizatsiya «konservativnogo gosudarstva blagosostoyaniya» v sfere sotsial'no-trudovykh otnoshenii: sotsiologicheskii analiz /Dissertatsiya na soiskanie uchenoi stepeni doktora sotsiologicheskikh nauk /Nizhegorodskii gosudarstvennyi universitet im. N.I. Lobachevskogo. N.Novgorod.

1. Brussig, M. 2010. Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlagen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen //*Altersübergangs-Report*, 1. Доступ: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/auem2010-01.pdf> (проверено 15.06.2015)
2. 3. Brussig, M. 2011. Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? //*Altersübergangs-Report.* Доступ:
3. [http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf%20) (проверено 15.06.2015)
4. Bundesgesetzblatt. 2007. *Gesetz zur Anpassung der Regelaltergrenze 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.* Доступ: [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](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) (проверено 15.06.2015)
5. Deutsche Rentenversicherung Bund. 2014. Rentenabschlage bei Altersrenten 2000 – 2013 //*Rentenversicherung in Zahlen*. Доступ: [www.Sozialpolitik-aktuell.de](http://www.Sozialpolitik-aktuell.de) (проверено 15.06.2015)
6. Ellguth, P., Gerner, H.-D., Zapf, I. 2013a. Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten //*IAB Kurzbericht*, №3.
7. Ellguth, P., Kohaut, S. 2013b. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012 //*WSI-Mitteilungen*, №4. S. 281–288.
8. Europaische Kommission. 2012. *Der EU-Beitrag für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen.* Luxemburg. Доступ: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6920&type=2&furtherPubs=yes> (проверено 15.06.2015)
9. Fortschrittsreport “Altersgerechte Arbeitswelt”. 2015. Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere /*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. Доступ: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) (проверено 15.06.2015)
10. 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 Übergangen in Rente.* Bericht zur sozialen Lage 2014. Hrsg. Arbeitnehmerkammer Bremen. S.6-28.
11. Key areas. 2015. Comparing Member States’ performances: Adequacy and sustainability of pensions. EUROPA 2020 /*European Commission.* Доступ: <http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/key-areas/index_en.htm> (проверено 15.06.2015)
12. Knuth, M. 2013. *Arbeitsmarktformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland.* Beitrag der Europäischer Wirtschafts-und Sozialausschuss (Gruppe Arbeitnehmer). UDE-IAQ. 34 s.
13. Meinungen zum Thema Altersdiskriminierung. 2012. /Forsa. Доступ: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/20120123_Forsa_Umfrage.pdf?__blob=publicationFile> (проверено 15.06.2015)
14. Mümken, S., Brussig, M. 2013. Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu //*AltersÜbergangs-Report*. № 2. UDE-IAQ. 15 s.
15. Schäfer, I. 2014. Am Ende des Übergangs: Beginn der Rente / *Der Wert der Jahre: zur Situation älterer Beschäftigter und zu den Übergangen in Rente*. Bericht zur sozialen Lage 2014. Hrsg. Arbeitnehmerkammer Bremen. S. 72-86.