

УДК 369.51

Ю. А. Беляев

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА ПЕНСИОННЫМ ПОРОГОМ: ТРЕТЬЕ УСЛОВИЕ

*Мера да будет во всём;
всеми должны быть пределы.*

Гораций

Качественное, эффективное обновление знаний пожилых работников – первое необходимое условие полноценного продления активной трудовой жизни, социальная справедливость в оценке и оплате труда – второе. Что ещё нужно для того, чтобы вовлечение пенсионеров в продолжение общественно полезной трудовой деятельности, к чему трижды президент Российской Федерации В.В. Путин призывал ещё при первых явлениях народу, стало не только добровольным, желанным, но и массовым, плодотворным, ощущаемым экономикой, обществом, государством? – Нужно эту благую потребность пенсионного сообщества и мудрые призывы руководства страны своевременно и в полном объёме удовлетворить. Необходимы рабочие места, соответствующие возрасту работников, уровню образования, профессиональному опыту, обеспечивающие нормальные условия для плодотворного труда в течение длительного периода времени.

Когда-нибудь в далёком будущем, возможно, появятся (а почему бы и нет, если ничья личная корысть не будет этому мешать) объективные и справедливые критерии для выбора лучшего из претендентов на любое рабочее место, которые поставят на рынке труда в абсолютно равное положение представителей всех возрастных, национальных, социальных и прочих групп населения. Тогда исчезнет и возрастная дискриминация, по крайней мере, в деле трудоустройства.

Но пока реальность такова, что рабочие места, зарезервированные именно для этой возрастной категории, необходимы для того, чтобы пенсионеры, желающие продолжить трудовую деятельность и принести максимально возможную пользу стране, обществу, экономике, могли это сделать и чтобы такое желание охватывало всё более широкий круг пожилых людей. В интересах любого государства – обеспечить абсолютно все необ-

ходимые условия для того, чтобы желание трудиться не до 60, а до 80 и более лет охватывало всё больше людей, становилось модой, вопросом престижа, смыслом жизни. В интересах любого руководителя, преданного своему делу, руководителя страны – особенно, не забывать народную мудрость – «охота пуще неволи».

Какова сегодня ситуация в части трудоустройства российских граждан, создания для различных возрастных, социальных, профессиональных и иных категорий населения условий, обеспечивающих каждому работнику возможности для эффективного общественно полезного труда, комфортного существования, развития профессионального, культурного, творческого потенциала? В какой мере сегодня государство – этот «отряд вооружённых людей, отделённых от народа» [1] – выполняет одно из важнейших своих обязательств по реализации гарантированного Конституцией РФ права на труд? [2]

Формально этим правом в равной степени обладают все российские граждане без каких-либо исключений. В реальной жизни возможности его реализации у всех разные, и не только из-за разницы в возрасте, но и по многим другим причинам. Классовые отличия, сословные привилегии, кастовые льготы или ограничения в правах и возможностях, обязанностях и ответственности, отошедшие в тень на какое-то время в первой половине XX века, никуда не делись. Феодалное право наследования должностей, льгот, доступа в те или иные сферы деятельности, возможностей получения за государственный счёт образования за рубежом, престижных и высокооплачиваемых рабочих мест, заграничных командировок и т.д. и т.п. – всё это вновь обрело силу ещё в годы застоя.

В наши дни феодальные принципы «сын судьбы будет судьёй» и «как не порадеть родному челoveчку» определяют кадровую политику в любой сфере деятельности, в науке и искусстве, экономике и государственном управлении. Определяют не только возможность проникновения в ту или иную сферу деятельности, но и ту ступеньку социальной лестницы, на которую любимое чадо или друг семьи могут рассчитывать подняться, тот уровень благосостояния, который на этой ступеньке доступен. Такая кадровая политика напрочь перекрыла возможность притока новых творческих сил, талантов из народа во многие сферы деятельности, что так благотворно сказалось на развитии нашей страны в первой половине прошлого века и в незначительной степени определило её успехи в разных направлениях на многие десятилетия, плоды чего мы пожинаем и по сей день.

Но сегодня правит бал феодальная кадровая политика, которая поделила граждан страны на

тех, «кому всё можно и всё доступно» (элита), и на тех, о ком говорят: «трудовой ресурс», «электротарат», «демографическая нагрузка» (народ). Последние – это дети родителей, которые не удалось влиться в элиту общества, потому их потомкам уготована другая судьба, с минимумом шансов на успех и максимумом рисков потерять всё, что есть.

Эти дети «не тех» родителей, которые, дожив, кому повезло, до пенсионного возраста и в процессе «омоложения кадров» потеряв прежнее рабочее место, если оно кому-то приглянулось, начинают изучать доступный рынок труда. Но, увы, сегодня «80% предприятий в своих рекламных предложениях рабочих мест содержат ограничение – “до 40 лет”. И это считается достижением, поскольку до недавнего времени преобладало ограничение – до 30 лет»¹. Шансы найти работу по специальности у пенсионеров не велики, со сносной зарплатой – ещё меньше. Такие вакансии, предназначенные специально для пенсионеров, встречаются крайне редко. Выбор предлагаемых – скуден, они не требуют квалификации и оплачиваются ниже некуда. Организации, ищущие работников на такую работу и такую зарплату, в своей заявке не зря указывают: «можно пенсионера» [3].

Формально в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» [4] государство приняло на себя обязательство оказывать помощь всем гражданам, испытывающим трудности в поиске работы. На деле это обязательство осталось просто декларацией о добрых намерениях. Конкретно инвалидам в помощь и закон «О социальной защите инвалидов» [5], который устанавливает квоту для приема их на работу (2–4% от числа работающих). Однако 10 лет спустя после принятия этого закона, в постановлении Правительства РФ от 29.12.2005 г. № 832 отмечалось, что без создания специальных рабочих мест для инвалидов вопрос их трудоустройства в необходимых обществу объемах не решается. Только 15% инвалидов были к тому времени трудоустроены, включая и тех, кто уже имел работу до появления закона [6].

Обойти закон и избежать санкций много ума не надо, небольшие фирмы, например, заключают трудовые договоры с инвалидами среди родственников своих сотрудников. Крупные организации с той же целью договариваются, например, с организацией инвалидов. Зарплата в обоих случаях не превышает один МРОТ, а присутствие инвалидов на работе не требуется [7]. Таким образом, и закон как бы есть, и работодатели не сильно озабочены, и чиновники заняты делом: мониторинг, отчетность и т.д. Как говорится, дела идут...

Для рядовых пенсионеров даже такая помощь в трудоустройстве не предусмотрена. Конечно, в индивидуальном порядке создавались и создаются специальные должности, в которых одни пенсионеры могут продолжить своё дело в меру сил и здоровья, другие – имитацию деятельности. Но для остальных именно пенсионный возраст часто используется как основной предлог для увольнения.

Казалось бы, в стране, в которой ощущается острая нехватка трудовых ресурсов, особенно высшей квалификации, сохранение в экономике работников пенсионного возраста было бы большой поддержкой, поскольку профессиональный опыт, образовательный потенциал, трудовая ответственность работников со стажем намного превосходят молодые группы активного населения. Продолжение полноценной работы пенсионеров полезно и для пенсионной системы, получающей взносы и за работающих пенсионеров. Пенсионная система должна быть заинтересована в том, чтобы пенсионеры, продолжали трудиться там, где обеспечиваются: максимум отдачи – от них, достойная зарплата – им и соответствующий объём поступлений – в пенсионный фонд.

Но дело в том, что с возрастом работник набирается ума и опыта, знаний и умения, смелости и мужества бороться за свои гражданские и трудовые права, противостоять алчности управителей, становится неудобен. И тут на помощь приходит «политика омоложения кадров», с помощью которой можно успешно выместить из профессии и с рабочих мест всех неудобных работников, даже нужных для дела, с образованием и большим стажем успешной профессиональной деятельности. При этом совсем не обязательно «омолаживать» все рабочие места подряд, достаточно освободить то, что приглянулось конкретному представителю нового поколения. «Политика омоложения кадров» просто незаменима, когда нужно освободить нужные рабочие места для нужных людей².

Если бы в «омоложении кадров» был объективный государственный интерес, то неизбежно возник бы вопрос, как эту дискриминационную практику сочетать с планами повышения пенсионного возраста, к реализации которых общество настойчиво подготавливают. На что жить людям, которых увольняют с работы в связи с «омоложением кадров» задолго до наступления пенсионного порога, и тем раньше, чем привлекательнее рабочее место?

Если государство намерено экономить на пенсиях и пенсионерах, то не было бы разумным для него же ограничить законодательными рамками действия по «омоложению кадров», предоставив

² Непривлекательные рабочие места (тяжелая работа, вредные условия, нищенская зарплата) проводников «политики омоложения кадров» не привлекают.

¹ Телеканал «Россия-1», 05.09.2011. 6:45.

пожилым работникам возможность доработать до пенсионного порога? «Омоложение кадров» и одновременное повышение пенсионного возраста не сочетаются друг с другом, по крайней мере, в государстве, которое позиционирует себя как социально ориентированное. Какое в таких условиях может быть массовое на добровольной основе вовлечение пенсионеров в долговременное продолжение трудовой деятельности? Дали бы доработать до пенсии!

Конечно, для любой сферы деятельности вредно превращение любой должности в пожизненную ренту для наёмного работника или «народного избранника». Как бы ни был высок энтузиазм вначале, интерес к работе за длительное время притупляется, потребность в самосовершенствовании и развитии со временем ослабевает, особенно если она не подогревается мудростью руководства и доброжелательностью коллег. Житейское правило – «не лезть на рожон» – со временем и творческую работу способно превратить в рутину или даже в имитацию трудовой деятельности. Конкурсное избрание наёмного работника на ограниченный срок, скажем 5 лет, было бы полезно для любой должности, особенно при запрете занимать одну и ту же должность в одной организации свыше двух сроков подряд. Обновление кадров полезно для дела, «омоложение кадров» – для «деятелей».

По прогнозам Росстата, общее количество безработных в РФ в 2012 г. не должно превысить 5 млн чел., а число официально зарегистрированных в службах занятости – 1,45 млн чел. Это не так мало, если вспомнить, что за этими цифрами драмы миллионов наших сограждан. На самом деле реальная цифра людей без работы гораздо выше. Огромное количество россиян вынуждены работать неполный рабочий день, на неполную ставку или же находиться в частично и полностью не оплачиваемых отпусках, особенно если предприятие с трудом сводит концы с концами. Число безработных, если считать по методологии МОТ, окажется не ниже 7 млн чел., при этом растёт количество хронически безработных граждан, отчаявшихся найти работу более одного года, увеличивается и средняя продолжительность поиска нового места работы [8].

Получается, что в России уже сегодня слишком много народа, и рабочих мест для всех не хватает. Тогда зачем зазывать пенсионеров на продолжение трудовой деятельности, зачем запугивать их угрозами повышения пенсионного возраста? Только для того, чтобы сократить расходы по выплате пенсий? Зачем тогда понадобилось расширенное воспроизводство населения, расходы бюджета на «материнские капиталы»? Неужели для того только, чтобы занять делом скучающих

распределителей бюджетных средств? А трудовая миграция? Зачем нужны России 2 млн только легальных трудовых мигрантов? А нелегальных? А по оценке бывшего Минздравсоцразвития РФ, и того, что уже есть, мало, «дефицит рабочей силы в России к 2020 г. может составить от 8 до 20 млн чел.». [9]

Как дефицит рабочей силы может сосуществовать с дефицитом рабочих мест, которых не хватает и своим гражданам? Конечно, бывают и исключения, но подавляющее число легальных и нелегальных трудовых мигрантов по уровню профессиональной подготовки гораздо ниже отечественных безработных кадров.

В апреле 2012 г. в Москве на 39,5 тыс. зарегистрированных безработных приходилось 159,3 тыс. свободных рабочих мест в банке вакансий службы занятости. Тогда же в Троицке, который вошёл в состав Большой Москвы, прошла ярмарка вакансий. Было представлено более 2 тыс. вакансий. Ярмарку посетило около 350 чел., заинтересовались 25 чел., направления на работу получили пятеро [10]. Соотношение незанятых рабочих мест и не желающих их занимать зарегистрированных безработных было бы ещё более впечатляющим, если бы значительную часть этих вакансий не поглотили трудовые мигранты, готовые на любую работу. В Москве квота на трудовых мигрантов на 2012 г. 200 тыс. чел., сколько их на самом деле, вряд ли кто знает.

Даже официальная статистика мягко, приглушённо, но всё же соглашается с фактом наличия таких, с позволения сказать, трудовых мест, которые никому не нужны. Например, по данным департамента труда и занятости населения столицы, «напряжённость на рынке труда прогнозируется в пределах 0,4 человека на 1 вакансию» [11]. Другими словами, вакансий в 2,5 раза больше, чем зарегистрированных в службе занятости, которые этими рабочими местами не интересуются. Иначе безработных соотечественников просто не было бы, а был бы чистый дефицит рабочей силы. И это не только в Москве, та же ситуация в других местах, например, 3650 зарегистрированных безработных на 20 тыс. свободных рабочих мест [12]. Разумеется, количественные данные во времени меняются, не меняется постоянное многократное превышение количества вакансий над числом зарегистрированных безработных.

По словам экс-министра здравоохранения Т.А. Голиковой, в 2012 г. количество выпускников по медицинским специальностям составит 22,6 тыс. чел. Но каждый пятый выпускник не идёт в практическое здравоохранение вообще, а остальные стремятся устроиться только туда, «где есть переизбыток кадров», т.е. туда, где оплата

труда удовлетворяет хоть какое-то время. «Ежегодный отток составляет 22–25 тыс. специалистов». Поэтому дефицит кадров в здравоохранении России превышает «300 тыс. чел. специалистов высшей квалификации и 800 тыс. чел. среднего медицинского персонала» [13]. Это 1,1 млн рабочих мест, которые оплачиваются настолько низко, что на них соглашаются идти только самые нуждающиеся, да и те не надолго, до первой возможности найти заплату повыше, можно за пределами системы здравоохранения.

Возникает вопрос, что это за рабочие места, почему они никому не нужны, по крайней мере, гражданам Российской Федерации? И почему в богатейшей стране лучше нищенствовать или воровать, чем честно работать и достойно жить на плоды своего труда? Почему «... в составе бедных растёт доля экономически неактивного населения трудоспособного возраста... Началось... формирование ... особой субкультуры бедности». Почему растёт число людей трудоспособного возраста, не выражающих желания работать (5,9 млн. чел. – в 2000 г.; 6,3 млн. чел. – в 2009 г.) [14]. Не потому ли, что подобные рабочие места не позволяют работнику прокормить себя и свою семью?

Почему в нашей стране рабочие места, не вдаваясь в детали, можно разделить на две основные категории:

- для узкого круга: с легкой и приятной деятельностью или даже без оной вообще (числиться при должности здесь уже достаточно), но с большой «зарплатой» и с немалыми прилипами к ней доплатами, приплатами, бонусами, спецсопакетами;

- для всех остальных: с напряжённой, монотонной, ответственной, нередко тяжелой, вредной, опасной для здоровья работой, но зато всегда с нищенской зарплатой и беспросветной жизнью в качестве бесплатного приложения?

Почему ни за прошедшие 20 лет реставрации капитализма в России, ни за две последние, пожалуй, самые громкие избирательные кампании никто, ни одна партия, ни один кандидат не вспомнили, ни заикнулись о самой важной для нашей страны проблеме – не имеющей аналогов в цивилизованном мире социальной несправедливости в организации, оценке и оплате труда? Может быть, потому, что претенденты на выборные должности, несмотря на принципиальные разногласия и антагонистические противоречия, все без исключения входят именно в тот самый «узкий круг», в котором в смысле работы и зарплаты всё в порядке?

Конвенция МОТ № 111 обязывает подписавшие её государства «проводить политику равных возможностей в области доступа к рабочим местам, равных условий и оплаты труда для всех

граждан страны без исключения; искоренения всякой дискриминации в этом отношении» [15]. Всеобщая декларация прав человека устанавливает: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах» (ст. 1). «Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда... без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд... имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи» (ст. 23). «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи» (ст. 25) [16].

Оба документа подписаны нашей страной, взявшей на себя обязательства выполнять их положения, а не только декларировать своё согласие с ними.

Защитники сохранения кастовых льгот и привилегий по любому поводу твердят: «На Западе то же самое!». И это – откровенная и общеизвестная неправда. Сошлёмся на авторитет, который в здравом уме никто не посмеет опровергнуть: «Мы слышим массу... объяснений, что... на Западе то же самое... Да ерунда, нас обманывают, там всё значительно благополучнее... В Японии, например... просто создают нормальные условия для существования простых людей – и там живут лет на двадцать дольше нашего» [17].

На Западе, по крайней мере, три фактора существенно снижают актуальность проблемы социальной справедливости в распределении трудовых мест, трудовых обязанностей и результатов труда. Во-первых, во многих странах законодательно установлен часовой МРОТ, реально обеспечивающий минимальный размер месячной зарплаты, многократно превышающий российский месячный МРОТ (4611 руб.), а нередко и среднестатистическую зарплату в нашей стране. Поэтому любой работающий там – уже обеспеченный человек. Во-вторых, в этих странах значительная часть населения занята своим собственным бизнесом, малым предпринимательством, и проблемы организации труда и заработной платы у них имеют совсем другой характер. А наёмные работники имеют возможности, умения, знания, многолетний опыт, традиции и даже эффективную поддержку государства в успешной борьбе за свои экономические интересы. В-третьих, уровень развития социальной сферы там даже не сопоставим с российским, пособие по безработице нередко выше того, что может заработать в России непо-

3. <http://www.2x2.su/job/job-read/443>
4. Закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 (в ред. закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ).
5. Закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 06.11.2011 г. № 299-ФЗ).
6. <http://vsem-mirom.narod.ru/krizis/trud2.htm>
7. <http://www.hrinform.ru/sprav/krm.shtml>
8. <http://www.newsland.ru/news/detail/id/936333>
9. <http://www.narodru.ru/article16725.html>
10. Биржа труда. – 2012. – № 1–2 (156–157). – С. 1.
11. <http://www.akdi.ru/scripts/novosti/smotri.php?z=15659>
12. http://ng.by/ru/issues?art_id=18198
13. Биржа труда. – 2012. – № 1–2 (156–157). – С. 2.
14. *Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад.* – М., 2011. С. 320.
15. *Конвенция* Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий. Женева, 25.06.1958 г., ратифицирована РСФСР 4 мая 1961 г.
16. *Всеобщая декларация прав человека.* Принята Генеральной Ассамблеей ООН от 10 декабря 1948 года.
17. *Шебаршин Л.В.* За нашей спиной // Литературная газета. – 2012. – № 17. – С. 3.
18. *Ярошенко А.* Отвыкли трудиться // Российская газета. – 2012. – 26 янв. – С. 1, 7.
19. *Акофф Р.* Планирование в больших экономических системах. – М.: Советское радио, 1972. С. 107.
20. *Львов Д.С.* Перспективы долгосрочного социально-экономического развития России // Вестник РАН. – 2003. – Т. 73. – № 8. – С. 683.
21. *Пушкин А.С.* Соч. – М.: ОГИЗ, 1949. – С. 443.
22. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. Введение: Моя руководящая идея.