**Введение**

В настоящий момент российская пенсионная система не справляется со своими обязательствами по обеспечению достойной старости пожилого населения, на фоне чего периодически поднимается вопрос о необходимости повышения возраста выхода на пенсию. Но адекватность этого шага в России совсем не очевидна. Именно поэтому и было проведено исследование, результаты которого хотелось бы представить.

Первоочередное изучение рассматриваемой проблемы необходимо через призму особенностей мотивации для продолжения трудовой деятельности у работающих пенсионеров (на факте которой во многом строится аргументация в пользу повышения пенсионного возраста), особенно с точки зрения тех последствий, которые эта мера будет иметь для самого рынка труда.

**Социальные проблемы занятости инвалидов: региональный аспект**

Вторая половина XX века и начало XXI века отмечены ростом инвалидности населения, которая становится одной из важных социальных проблем России и Республики Марий Эл. Если в 2002 г. на учете состояло 46776 инвалидов, то на 2007 г. число инвалидов составило 74132, т.е. возросло на 58%. Люди с ограниченными возможностями являются недостаточно защищенные в социально-экономических и правовых областях. Особенно эта проблема актуальна, когда инвалиды попадают в разряд безработных. За последние 3 года численность безработных инвалидов увеличилось с 8,6% до 11,8.% Защитить их интересы, помочь отстоять конституционное право на труд должно государство, которое решает данную задачу через различные структуры и правовые акты.

Свое отражение данных проблем нашло в Республиканской целевой программе «Социальная поддержка инвалидов на 2006-2010 годы» и «Программе занятости населения Республики Марий Эл на 2007-2009г.». Основными направлениями занятости инвалидов являются:

1. поддержка доходов на период поиска работы;
2. квотирование рабочих мест;
3. организация временной занятости по программе «Трудоустройство безработных граждан, испытывающие трудности в поиске работы»;
4. организация общественных работ;
5. содействие в организации индивидуально-предпринимательской деятельности;
6. профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
7. оказание психологической помощи и социальной адаптации в период поиска работы.

Важнейшим направлением государственной политики в этой области является установление квоты для приема на работу инвалидов. В этих целях в Республике Марий Эл утверждено Положение «О порядке квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов на предприятиях и организациях Республики Марий Эл». Это позволяет вдвое увеличить численность трудоустроенных инвалидов.

Тем не менее, проблемы содействия занятости инвалидов сохраняются:

- наблюдается тенденция снижения квотирования рабочих мест для данной категории граждан. Если в 2004 году была установлена квота в количестве 644 рабочих места для трудоустройства, в 2005 году – 408, то в 2006 г. - 334 рабочих места.

- сократилась численность трудоустроенных на квотируемые рабочие места с 36 человек в 2005 г до 19 человек 2006 г.;

- слабо используется направление инвалидов на общественные работы, их численность сократилась с 279 в 2004 г. до 94 человек в 2006 год

- недостаточное внимание уделяется повышению конкурентоспособности, если в 2004 г. на обучение было направлено 68 чел, то в 2006 г. – 37 чел.

В целях выявления причин и следствий этих процессов, нами проведен социологический опрос безработных инвалидов, состоящих на учете в ГУ РМЭ «Центр занятости населения г. Йошкар-Олы» и работающих инвалидов на предприятии ООО «Йошкар-Олиснкое УПП ВОС».

В ходе опроса выявлено, что три четверти (76%) инвалидов – безработных выразили желание работать. Для поиска работы они используют различные способы:

1. через органы службы занятости (28%);
2. самостоятельно (28%);
3. через знакомых (32%);
4. через объявления и кадровые Агенства (12%).

Респонденты хотели бы трудоустроиться в целях улучшения материального положения (80%), быть полезными обществу (8%), для общения (8%) и расширения кругозора (4%).

По мнению респондентов-безработных для повышения эффективности трудоустройства необходимо:

1. улучшить информирование о вакансиях (24%)
2. наличие опыта и образования (36%)
3. адаптировать рабочее место и создавать соответствующие условия труда (32%)

Для закрепления на рабочем месте необходимо:

1. доказать свою полезность (40%)
2. оборудовать рабочее место (28%)
3. повышать образование и наращивать опыт(16%).

Центр занятости помогает респондентам трудоустроиться (64%), оплачивает пособие по безработице (56%), направляет на профессиональное обучение (8%), оказывает психологическую помощь (16%).

В тоже время исследование показало, что 24% инвалидов не желают и не предпринимали попытки трудоустроиться по причинам:

1. неудовлетворительного состояния здоровья;
2. опасения потерять группу инвалидности;
3. достаточной материальной обеспеченности.

Несколько другое мнение имеют работающие инвалиды, из которых только 60% трудятся по специальностям. По состоянию здоровья они не могут заниматься предпринимательской деятельностью, каждого третьего (32%) не устраивают условия и режим труда. По их мнению, организация специализированного рабочего места должна обеспечивать безопасность труда, исключая возможность ухудшения здоровья и травматизма. Опрос показал низкий уровень оплаты труда, которая варьируется от минимального (2300 руб.) до прожиточного уровня (3500 руб.). По этой причине 92% респондентов пытались найти другую работу. Две трети (67%) мужчин и 80% женщин с ограниченными возможностями ощущают дискриминацию среди здоровых людей.

Все это является серьезной пищей для размышления и принятия мер по усилению социальной защиты лиц с ограниченными возможностями на всех уровнях государственного управления.

**Целесообразность повышения возраста выхода на пенсию и занятость пенсионеров**

На основе детального анализа целого ряда массивов эмпирических данных был обоснован ряд выводов, свидетельствующих об экономической и социальной нецелесообразности повышения пенсионного возраста в России в обозримом будущем, а также зафиксирован ряд специфических особенностей развития рынка труда разных типов поселений и разных сегментов этого рынка. Среди основных результатов исследования, относящихся к особенностям положения и поведения пенсионеров на микроуровне стоит упомянуть прежде всего такие результаты как:

- обнаружение качественного изменения положения пенсионеров в их домохозяйствах в последние годы – из «кормильцев» семей, как, в ряде случаев, было в 1990-х годах, в силу увеличивающегося разрыва доходов от занятости и размера пенсий они все чаще становятся для семьи в тягость, или, по крайней мере, их наличие объективно снижает жизненный уровень домохозяйства;

- установление связи типа домохозяйства, в которых проживали пенсионеры, и их готовности к продолжению трудовой деятельности, а также специфики мотивации ее для пенсионеров из разных групп - пенсионеры из многопоколенных домохозяйств выходят на работу для того, чтобы не быть в тягость своим семьям даже в тех случаях, когда положение семьи на общем фоне достаточно благополучно (более того, именно они чаще являются основными кормильцами семей, т.к. их индивидуальный доход выше среднедушевого в их домохозяйствах), одиноких же пенсионеров или пенсионеров из домохозяйств, состоящих только из лиц пенсионного возраста, на работу выталкивает жестокая нужда, и обычно им легче снизить потребности, чем пытаться заработать необходимые средства;

- детальный анализ состояния здоровья российских пенсионеров, причем в ходе этого анализа была использована наряду с другими методами также широко распространенная в мире для оценки общественного здоровья методика EQ-5D, позволившая продемонстрировать значительно худшее состояние здоровья россиян пенсионного и предпенсионного возраста по сравнению с их ровесниками из, например, Великобритании;

- демонстрация сравнительно невысокой трудовой активности даже пенсионеров раннего пенсионного возраста (т.е. в первые 5 лет после выхода на пенсию по возрасту);

- анализ эффективности (экономической и социально-психологической) различных стратегий занятости, выбор среди которых связан как со структурными факторами, прежде всего особенностями локального рынка труда, так и с особенностями человеческого капитала самих пенсионеров (как их здоровья, так и квалификационных характеристик, при этом здоровье по-разному сказывается на готовности к занятости пенсионеров, претендующих на занятость в разных сегментах рынка труда).

Если же говорить о развитии российского рынка труда, т.е. макроуровне, стоит выделить, в частности, следующие результаты:

- фиксация факта не только разных масштабов занятости пенсионеров в разных типах населенных пунктов (в итоге 55% всех работающих пенсионеров сосредоточены в областных центрах, где относительно широк рынок труда, но дорого жилье, что мешает миграции в них более молодых работников, и повышение возраста выхода на пенсию может привести к резкому росту безработицы во всех остальных типах населенных пунктов), но и анализ специфики мотивации продолжения ими трудовой деятельности, обусловленной разным характером предлагаемых локальными рынками труда рабочих мест;

- вывод о том, что пенсионеры занимают на рынке труда две основные ниши – профессионалов в бюджетных сферах и на промышленных предприятиях и неквалифицированных работников простых профессий в сфере обслуживания и торговли. Относительно чаще среди профессионалов пенсионеры сохраняют за собой рабочие места в двух случаях. Это либо те, кто имеет значимый общий человеческий капитал, включая способность к освоению инновационных практик, таких как использование компьютера и Интернета, либо те, кто обладает большим специфическим человеческим капиталом и устойчивыми позициями в коллективе, т.е. работники, проработавшие на своих предприятиях 20 и более лет. Последняя группа относительно реже имеет развитый общий человеческий капитал, что не только снижает эффективность их деятельности, но и, учитывая, что это рабочие места профессионалов, негативно сказывается на эффективности их предприятий и экономике в целом;

- демонстрация того факта, что даже на рабочих местах неквалифицированного труда относительно чаще оказываются после выхода на пенсию пенсионеры с высшим образованием, которые вообще гораздо чаще продолжают свою трудовую деятельность после выхода на пенсию чем остальные пенсионеры. В случае увеличения возраста выхода на пенсию этот тип пенсионеров останется в основном на своих старых рабочих местах, что приведет к дефицитности предложения рабочей силы на сегменты рынка труда простых профессий;

- в основной своей массе пенсионеры обладают пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, связанной как с их плохим здоровьем, так и относительно более низким уровнем человеческого капитала, что приводит к нежеланию работодателей иметь с ними дело, что осознавалось и самими пенсионерами и ярко проявлялось в ходе качественных интервью, а также при анализе Life-story и work-story работающих пенсионеров. Поэтому без дополнительных и достаточно дорогостоящих мер государственной политики (как в области здравоохранения, так и создания специальной системы повышения квалификации или переквалификации для пожилых) повышение пенсионного возраста приведет лишь к увеличению числа пенсионеров по инвалидности.

**Проблемы формирования дополнительного пенсионного обеспечения работников**

Составной частью новой пенсионной системы России является дополнительное пенсионное обеспечение. Под дополнительным пенсионным обеспечением понимается часть пенсионной системы, действующая в дополнение к государственному пенсионному обеспечению и обязательному пенсионному страхованию, в рамках которой осуществляется предоставление пенсий за счет накопительных добровольных взносов работодателей и застрахованных лиц. Дополнительное пенсионное обеспечение уже сейчас действует в весьма разнообразных формах, в таких, в частности, как пенсионные системы отдельных организаций, отраслей экономики и территорий, созданные на базе существующих негосударственных пенсионных фондов (НПФ), а также в форме личного добровольного пенсионного страхования граждан через НПФ. Каждая из названных форм дополнительного пенсионного обеспечения характеризуется своими особенностями и проблемами формирования, которые должны стать предметом тщательного изучения.

Анализ проблем становления дополнительного пенсионного обеспечения стал одной из задач пилотного социологического исследования, проведенного нами в 2007 г. на предприятиях г. Иркутска. Основными методами сбора информации были анкетный опрос работников и экспертное интервью с представителями администрации предприятий. В выборку попали в равной степени предприятия малого, среднего и крупного бизнеса различных отраслей (машиностроения, пищевой промышленности, связи, торговли и др.). В ходе исследования было опрошено 140 работников 5 предприятий, проведено интервью с представителями администрации 19 предприятий.

В ходе исследования были получены данные, характеризующие некоторые аспекты формирования дополнительного пенсионного обеспечения.

Во-первых, мы оценили уровень информированности работников и работодателей по поводу происходящих изменений в системе пенсионного обеспечения. Данные исследования свидетельствуют о том, что в настоящее время подавляющая доля работников предприятий имеет поверхностное представление о пенсионной реформе. Так, например, 12% респондентов об изменениях в системе пенсионного обеспечения в результате проводимой реформы знают хорошо, 70% знают о реформе мало, а 18% вообще ничего не знают о происходящих изменениях в системе пенсионного обеспечения. При этом большинство опрошенных руководителей предприятий (75%) ответили, что, по их мнению, в настоящее время недостаточно информации, разъясняющей суть проводимой пенсионной реформы.

Во-вторых, несмотря на низкий уровень осведомленности, выявилась достаточно высокая степень готовности работников принять участие в формировании дополнительных пенсионных накоплений. В ходе опроса 61% работников отметили, что они планируют начать накапливать средства на будущую пенсию в ближайшие 2-3 года, 6% уже накапливают средства на будущую пенсию в соответствующих учреждениях (страховой компании или негосударственном пенсионном фонде, банке), а 7% респондентов просто делают сбережения на «черный день», в том числе и на будущую пенсию. И только четверть респондентов (25%) ответили, что пока не планируют этим заниматься.

Наконец, опрос представителей администрации предприятий подтвердил то предположение, что наличие дополнительных пенсионных программ характерно только для крупных предприятий, средний и мелкий бизнес практически не занимается этим видом деятельности. Что касается групп работников, которые охвачены этими программами, то результаты экспертного интервью показали, что в данные пенсионные программы включены преимущественно руководители высшего и среднего звена, а не рядовые работники.

На основании проведенного исследования можно сделать ряд выводов.

1) Несмотря на то, что пенсионная реформа проводится уже не первый год, до сегодняшнего дня наблюдается недостаток достоверной и понятной информации для рядовых участников проводимых реформ. Экономически активное население, к которым относятся работодатели и работники, должным образом не информировано ни о самой пенсионной реформе в целом, ни о возможностях формирования дополнительного пенсионного обеспечения в частности. Отметим, что потенциал для развития дополнительных пенсионных накоплений значителен, поскольку существенная доля респондентов задумывается о вложении средств в будущую пенсию. Поэтому государство должно принять меры по активизации информационно-разъяснительной работы в сфере пенсионного обеспечения, делая при этом акцент на необходимость и возможности развития системы дополнительного пенсионного обеспечения. Такими мероприятиями могут стать заказ сюжетов на радиостанциях и телеканалах, составление и распространение информационных материалов, проведение разъяснительных семинаров среди работников и работодателей.

2) Формирование дополнительных пенсионных программ, имеющее место преимущественно на крупных предприятиях, пока охватывает узкий круг работников, поскольку создание и реализация данных программ требует значительных финансовых ресурсов. Поэтому, мы полагаем, что активизировать развитие корпоративных систем дополнительного пенсионного обеспечения, в том числе расширить круг работников, охваченных пенсионными программами, могло бы введение финансовых преференций со стороны государства, к числу которых можно отнести налоговые льготы для работодателей.

3) Работники предприятий среднего и малого бизнеса практически не участвуют в системе дополнительного пенсионного обеспечения посредством корпоративных пенсионных программ, что объясняется незначительными финансовыми ресурсами таких предприятий и нежеланием собственников добровольно отчислять на пенсионные программы часть прибыли. Определенным импульсом для вовлечения работников этих предприятий в систему добровольного пенсионного страхования может явиться стимулирование формирования пенсионных накоплений работниками путем софинансирования их дополнительных страховых взносов как государством так и работодателями.

**Заключение**

В общем можно убедительно сказать – повышение пенсионного возраста не столько приведет к ожидаемым результатам с точки зрения экономии бюджетных средств, сколько создаст проблемы на определенных сегментах рынка труда (от нехватки лиц простых специальностей в областных центрах до роста безработицы в малых городах) и вызовет негативные последствия для эффективности работы ряда

В целях решения назревших проблем считаем целесообразно уделить внимание:

1. Развитию системы подготовки и переподготовки инвалидов для достижения большей гибкости и вариантности в рыночных условиях.

2. Преодолению психологического барьера работодателей и материальному стимулированию для трудоустройства инвалидов путем снижения налоговой ставки.

3. Формированию рабочей среды, исключающей дискриминацию, а именно создание специализированных рабочих мест для инвалидов, сокращение использования тяжелого и вредного труда, улучшение условий работникам независимо от их физического статуса.

4. Обновлению законодательства о квотировании рабочих мест вне зависимости от численности работающих на хозяйствующих субъектах.

5. Повышение трудовой мотивации, борьбе с иждивенчеством, все целому использованию индивидуальной социальной ответственности лиц с ограниченными возможностями для самопомощи, самообеспечению и самоутверждению в современном российском обществе.

**Список литературы**

1. Галаганов В.П., Афанасьев М.А. (2007) Негосударственное пенсионное обеспечение как условие трудового договора // Вестник государственного социального страхования, №3.
2. Волгин Н.А., Гриценко Н.Н, Шарков Ф.И. Социальное государство: учебник. М, 2008.
3. Рабжаева М.В. Гендерные аспекты социальной политики: стратегии и уровни реализации // Общество и гендер. Материалы Летней школы в Рязани 1-12 июля 2008 года. Рязань, 2007.
4. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. // Под ред. Ф. Гардинер. М, 2007.
5. Кричевский Н.А. (2007) Развитие корпоративных пенсионных программ на российских предприятиях // Вестник государственного социального страхования, №9.
6. Роик В. (2008) Формирование института негосударственных пенсий: концептуальные предложения // Пенсионные фонды и инвестиции, №3.
7. Сухорукова Е. (2008) Пенсионные накопления должны инвестироваться и приносить доход // Человек и труд, №3.