

УДК 331.538.4

Проблема трудоустройства граждан предпенсионного возраста

Калинкина Д.О., студент

Кузнецова Т.В., старший преподаватель

кафедры «Экономика и финансы»

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»

e-mail: t.v.kuznetsova.penza@yandex.ru

Россия, Пенза

Сегодня правительство России запустило новую реформу по повышению пенсионного возраста в стране. Предполагается, что с 2019 года возраст выхода на пенсию будет постепенно повышаться и к 2028 году составит 65 лет для мужчин и к 2034 году — 63 года для женщин [1, с. 18-20]. Председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев заявил, что не должно быть препятствий для работы людей пенсионного возраста, но, как показывает практика, даже сегодня людям предпенсионного возраста трудно найти занятие — работодатели предпочитают нанимать сотрудников в возрасте до 45. Шансы проработать до 60–63 лет есть у людей интеллектуальных профессий, а что касается рабочих специальностей, то вряд ли они смогут трудиться так долго по состоянию здоровья, и им придется либо переучиваться, либо стать обслуживающим персоналом.

Начиная с 2019 года, согласно подписанному Президентом Российской Федерации федеральному закону № 350-ФЗ от 03.10.2018 г., предпенсионный возраст — это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную [3, с.1].

Поскольку общеустановленный пенсионный возраст будет ежегодно увеличиваться, то и норматив предпенсионного возраста тоже будет постоянно смещаться. Например:

- В 2018 году стать пенсионером можно было бы при достижении возраста 55 и 60 лет, поэтому предпенсионерами считались бы женщины от 50 лет и мужчины — от 55;

- В 2019 году общеустановленный пенсионный возраст будет увеличен на полгода (т.е. установится в значении 55,5/60,5 лет), поэтому предпенсионерами будут являться граждане в возрасте от 50,5/55,5 лет

Проблема заключается в том, что граждане предпенсионного возраста, ищущие работу часто сталкиваются с отказами при приеме на работу. Главная причина - возрастной «ограничитель»: до 40 – 45 лет, который указывается в большинстве объявлений.

У работодателей бытует мнение, что человек, перешагнувший 40-летний рубеж, не способен работать в условиях напряженности, ненормированного рабочего дня, воспринимать и перерабатывать большие объемы информации [2, с. 123]. Работодатели считают, что молодежь легче адаптируется к различным переменам и нововведениям, более обучаемая. Между тем большинство опасений не оправдано, так как многое зависит не от возраста, а от психофизиологических

особенностей человека. Безусловно, у людей с возрастом появляются различные заболевания, но от этого не застрахованы и молодые люди.

К плюсам работников предпенсионного возраста можно отнести следующее

- решение семейных и жизнеобеспечивающих проблем;
- время максимального раскрытия внутреннего потенциала человека;
- адекватное и полное осознание своих интересов, приоритетов, своего места в жизни;
- стремление максимально полно реализовать себя и ощутить окружающий мир;
- за плечами большой практический, профессиональный опыт и опыт жизненный, который позволяет принимать и оценивать сложные обстоятельства, находить рациональные пути выхода из создавшейся ситуации, как техногенного, так и межличностного характера.

Этот плюс иногда пугает неуверенных в себе руководителей. Им психологически тяжело работать с подчиненными, которые старше и опытнее. На их взгляд молодёжью управлять легче.

Люди в данном возрасте имеют накопленный годами ценный опыт, отсутствие которого у молодого поколения часто приводит к различным ошибкам в трудовой деятельности. В связи с этим предпенсионеры могут выступать в качестве мудрых и опытных наставников. Кроме того, люди предпенсионного возраста более ответственно относятся к своей работе, уделяют достаточное внимание ее качеству [4, с.144].

Большинство работодателей с подозрением относятся к работникам за 50. Они считают их неэффективными. Бытует мнение, что сотрудники старшего возраста не владеют новыми технологиями и не обладают гибким мышлением [5, с. 10]. Еще одной проблемой устройства предпенсионеров является то, что они являются специалистами в тех сферах, которые устарели и не востребованы. С появлением новых технологий, нового оборудования появляются новые профессии и предпенсионеры не успевают этому обучаться.

На сегодняшний день, в среднем, возрастное ограничение при приеме на работу составляет 45 лет, что на 5-10 лет больше, чем 10 лет назад.

В то же время, предприятия берут курс на высвобождение избыточных работников предприятия или «выдавливание» экономическими мерами [6, с. 52]. Для этого целесообразно ужесточить контроль над трудовой дисциплиной и предложить заменяемым работникам предпенсионного возраста добровольный уход на благоприятных условиях. Снижения числа работающих предпенсионеров добиваются через денежную стимуляцию, предложение льготных условий расторжения трудового договора. На одном из предприятий, например, пик высвобождения предпенсионеров был отнесён на весенний период (время увеличения активности работ на приусадебных участках) с предложением компенсации в размере трёх окладов с переводом в статус «почётного работника предприятия» и принятием на себя соответствующих обязательств (согласно установленному статусу).

К радикальным способам «выдавливания» можно отнести ликвидацию надбавки за стаж работы на предприятии [7, с. 261]. В этом заключено и противоречие, отражающие поиск предприятиями эффективных механизмов омоложения штата. Надбавка за выслугу лет призвана играть и стимулирующую роль в долговременности отношений работодатель - работник. К мерам поэтапного высвобождения персонала также относятся неполный рабочий день, работа 2-3 дня в неделю с соответствующим понижением заработной платы.

Для решения проблемы трудоустройства граждан предпенсионного возраста, предлагается следующее:

- Ввести переквалификацию для людей предпенсионного возраста. Многие из них имеют проблемы при обращении с современной техникой, а без нее ни одна организация не будет работать эффективно, поэтому данной категории граждан через определенное количество времени будет необходимо проходить переквалификацию. Таким образом, люди предпенсионного возраста будут получать новые знания и навыки и будут оставаться востребованы в своей сфере.

- Создать в центре занятости населения отделы по работе с гражданами предпенсионного возраста, которые занимались бы:

1. созданием общероссийской базы данных по работникам предпенсионного возраста, желающих найти работу и вакансии для их трудоустройства;

2. трудоустройства данной категории лиц на соответствующие вакантные места.

- Предварительно сформировать резерв кадров и целенаправленно готовить перспективных сотрудников для занятия должностей редких специалистов предпенсионного возраста.

- Постановка молодых сотрудников в непосредственное подчинение «заменяемым» специалистам, с переводом пожилых работников (по мере удовлетворительного освоения молодым сотрудником новых обязанностей) на оплачиваемую должность внутреннего консультанта.

Данные меры могут положительно повлиять на поддержание социального статуса предпенсионеров, на обеспечение достойного уровня жизни, физическое и моральное здоровье.

Поиски компромисса с работниками предпенсионного возраста призваны решить сразу несколько задач: и омолодить штат, и обеспечить передачу опыта, и сохранить социальную гармонию в организации.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

2. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала: Генезис. М., 2014. – 248с.

3. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий".

4. Лушникова, М. В. Курс права социального обеспечения / под ред М.В. Лушников, А.М. Лушников. - М.: Юстицинформ, 2016. - 656 с.

5. Минагилева М.Р. Проблемы и ресурсы пожилых людей / М.Р. Минагилева // Отечественный журнал социальной работы. – 2010 . – № 3. С. 8 –14.

6. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. Пособие: М., 2010. – 192с.

7 . Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А., Свистунов В. М. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. М., 2013. – 276с.