

УДК 364.23

***АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ВЛИЯЮЩИХ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ
РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ***

Субботина Т.Н.

к.п.н., доцент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Гайдай А.А.

магистрант

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация

В статье рассматривается реакция работодателей на изменение пенсионной реформы 2018г. Авторами выделены факторы трудовой деятельности, влияющие на работоспособность лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Проводится анализ основных причин продления срока трудовой деятельности работников в Российской Федерации. На основе анализа статистических данных доли пенсионеров сделан вывод о необходимости принятия грамотных и взвешенных решений в отношении этой категории сотрудников. Проведён анализ условий, которые предоставляются работодателями в настоящее время. По результатам исследования сделан вывод о необходимости дальнейшего развития федеральных и региональных программ содействия занятости пожилых людей.

Ключевые слова: повышение пенсионного возраста; дискриминация пожилых сотрудников, факторы трудовой деятельности пенсионеров.

***THE ANALYSIS OF THE KEY FACTORS OF LABOR ACTIVITY WHICH
INFLUENCE THE WORKABILITY AND THE QUALITY OF LIFE OF
WORKING PENSIONERS***

Subbotina T.N.

Ph. D., Associate Professor

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Gaidai A.A.

undergraduate

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Annotation

The article discusses the reaction of employers to the change in the pension reform in 2018. The authors highlighted the factors of labor affecting the performance of persons of pre-retirement and retirement age. The analysis of the main reasons for extending the term of employment of workers in the Russian Federation is carried out. Based on the analysis of statistical data on the share of pensioners, it is concluded that it is necessary to make competent and balanced decisions regarding this category of employees. The analysis of the conditions that are currently being provided by employers is made. Based on the results of the study, it was concluded that there is a need for further development of federal and regional programs to promote employment of older people.

Key words: raising the retirement age; discrimination of older employees, factors of labour activity of pensioners.

является одной из самых обсуждаемых тем в российском обществе в настоящее время. До недавнего времени среди стран бывшего СССР пенсионный возраст являлся неприкасаемым только в России и Республике Беларусь, однако в российском обществе неоднократно поднимался вопрос о возможности изменения срока трудовой деятельности.

В Государственную думу 16 июня 2018 года был внесён законопроект под названием: «Проект Федерального закона № 489161-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», в соответствии с которым увеличен возраст выхода на пенсию у мужчин до 65 лет (в течение 2019-2028 гг. и для женщин в возрасте до 63 лет (в течение 2019-2034 гг.) [1].

Несмотря на то, что в Правительстве РФ уже несколько раз поднимался вопрос об увеличении пенсионного возраста, внесение и продвижение вышеупомянутого законопроекта оказались внезапным событием для населения России, что по оценкам различных социологических опросов привело к снижению уровня доверия к действующему правительству, парламенту, а также к президенту Российской Федерации, который на первых этапах подчеркивал свою дистанцированность от планов правительства.

3 октября 2018 г. Президентом РФ В.В. Путиным был подписан Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», согласно которому увеличен возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин (65 и 60 лет соответственно).

В данной статье мы рассматриваем реакцию работодателей на данный законопроект. Сейчас данная проблема является наиболее актуальной, так как от условий, которые организации готовы предоставить работающим пенсионерам, зависит уровень жизни и работоспособность данной категории работников. Наиболее значимыми факторами, попадающими под анализ, являются:

- разработка и внедрение особых условий для работающих пенсионеров с целью повышения их благополучия и работоспособности;
- предоставление возможностей повышения квалификации пенсионеров;
- рациональное распределение заработной платы.

Тот факт, что работники пожилого возраста нуждаются в особых условиях работы, является очевидным. Здесь стоит рассмотреть, с одной стороны, особенности пожилых людей как работников (состояние здоровья, производительность труда) и, с другой, действия, которые могут предпринять работодатели в целях оптимизации рабочего процесса под вышеупомянутые особенности.

Первым значительным фактором является состояние здоровья работающих пенсионеров. Работодатель должен учитывать, что пожилые люди нуждаются в дополнительных медицинских обследованиях и других условиях, обеспечивающих возможность сохранения здоровья работающих пенсионеров и людей предпенсионного возраста, формирование знаний, умений и навыков здорового образа жизни и, следовательно, долголетию. В данном вопросе стоит рассмотреть возможность открытия внутри организации профилактических кабинетов, к которым будет непосредственный доступ в рабочее время. Также, в целях большей «полезности» данной категории работающих граждан, организациям следует разработать особые условия рабочего времени. Снижение времени рабочего процесса будет способствовать повышению производительности труда. То же самое касается и распределения обязанностей внутри организации. При рассмотрении данного вопроса стоит учитывать, что в силу возраста пожилые люди более медлительные в реакции и не могут работать одинаково эффективно наравне с молодыми кадрами. Но, с другой стороны, работающие пенсионеры являются более опытными, поэтому в их круг обязанностей можно включить инструктаж и консультирование в отдельных вопросах рабочего процесса.

Одним из важнейших факторов развития сотрудников предпенсионного возраста является необходимость их профессиональной подготовки, а также необходимо рассмотреть вопрос корректирования образовательного уровня в соответствии с требованиями рынка труда.

Статистические данные Федеральной службы статистики [2] показывают, что достигнутый уровень образования пожилых людей соответствует, в целом, образовательному уровню всего населения, а также имеется большой потенциал для активного участия в трудовой и общественной жизни.

Следует также учитывать рост влияния компьютерных технологий и повышения потребности в использовании иностранных языков в работе. В Российской Федерации присутствует большое количество организаций (Volkswagen, ПСМА Групп Рус), рабочий процесс в которых осуществляется посредством использования различных электронных средств (компьютерных офлайн и онлайн программ, вычислительной техники и др.). На сегодняшний день также остро стоит вопрос изучения таких языков, как английский, китайский и др. В некоторых организациях работники используют иностранный язык как средство общения в средствах передачи информации и внутренних коммуникаций (например, сети отелей Hilton).

Все вышеперечисленные современные условия труда требуют повышения квалификации работающих пенсионеров для улучшения их ориентирования в рабочем процессе. Следует учитывать их возрастные особенности при составлении образовательных программ и выборе определенных курсов.

Необходимо отметить, что поддержание мотивации к трудовой деятельности важно не только для самих работников послепенсионного возраста, но и для общества в целом. Количество пенсионеров в нашей стране увеличивается каждый год (рисунок 1), они становятся важным элементом рынка труда, поэтому решения в отношении пенсионного обеспечения должны приниматься взвешенно и осторожно.

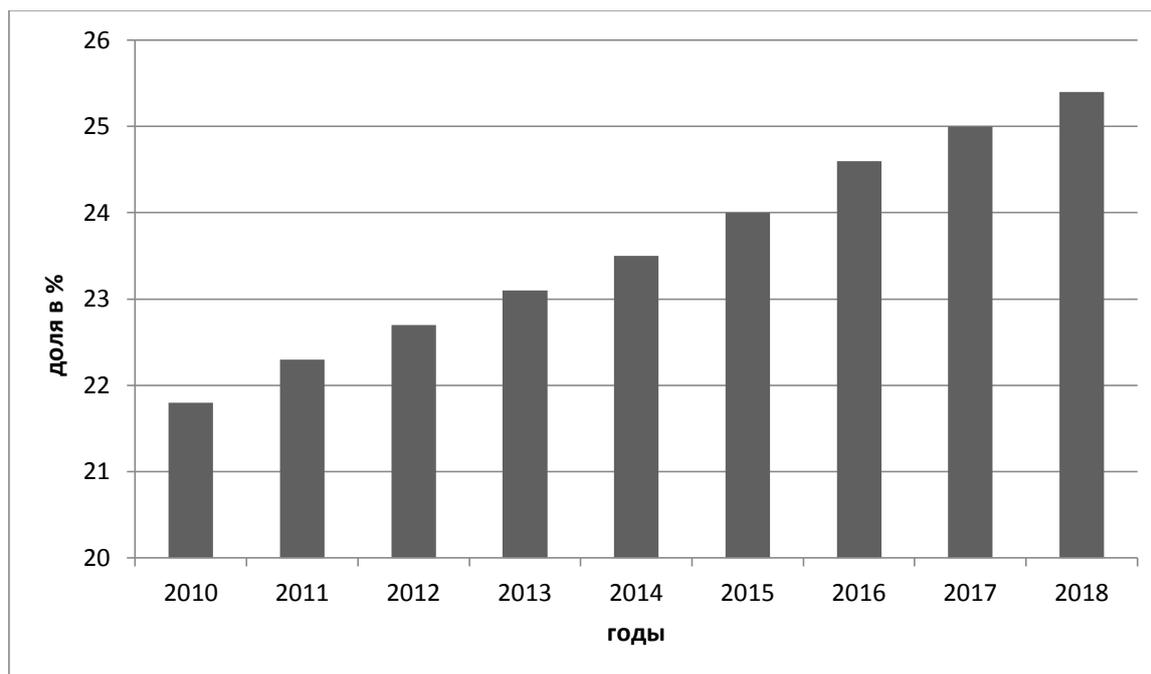


Рис. 1 – Доля пенсионеров в % в общем количестве трудоспособного населения РФ за период 2010-2018 гг. [2]

Более низкий уровень заработной платы для возрастных работников характерен для сферы ЖКХ, сферы обслуживания, торговли, а также для оплаты труда неквалифицированных рабочих. Но также более низкий уровень оплаты труда для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста наблюдается и в других профессиональных группах. Работодатели часто пользуются тем, что пенсионеры менее конкурентоспособны на рынке труда по сравнению с молодыми сотрудниками, часто соглашаются на более низкую зарплату. Однако такое поведение работодателей противоречит положениям Мадридского международного плана действий по проблемам старения 2002 г., в соответствии с которыми необходимо устранить все факторы, приводящие к социальной изоляции и дискриминации пожилых людей и предпринять меры для формирования среди работодателей справедливого отношения к пожилым людям, позитивного отношения к их производительному потенциалу.

Подобные действия работодателей могут в перспективе привести к увеличению доли занятых пожилых людей в неформальном секторе экономики.

Таким образом, можно сделать вывод о существовании в российском обществе проблем, снижающих эффективность экономической активности пожилых людей.

Учитывая высокую социальную напряженность в обществе вследствие изменения пенсионной реформы и обеспокоенность грозящим увольнением, была введена уголовная ответственность работодателя за необоснованное увольнение сотрудников предпенсионного возраста. Кроме этого, Минтруд России разработал проект программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста [6]. От субъектов федерации общество ждёт и региональных программ содействия занятости пожилых людей, т.к. актуальна потребность в создании условий для повышения компетентности и образовательного уровня пожилых сотрудников в различных отраслях знаний.

Все эти решения должны помочь изменить общественные взгляды на занятость пожилых людей и преодоление определённых стереотипов в этой области.

Библиографический список:

1. КонсультантПлюс — компьютерная справочная правовая система в России - <http://www.consultant.ru>
2. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru/>
3. Пенсионный фонд Российской Федерации - <http://www.pfrf.ru>
4. Министерство труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/>
5. Bell D., A. Rutherford (2013). Older workers and working time // The journal of the economics of ageing. Vol. 1-2: 28-34.
6. Субботина Т.Н., Смирнов А.А. Проблемы взаимодействия государства и бизнеса в условиях современной социальной политики // Вектор экономики. – 2019. - №8(38). – С.62.

Оригинальность 90%