

БИЗНЕС ГОТОВ ВНЕДРЯТЬ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

МОСКВА, 3 апреля 2019 года. Большинство россиян (81%) считают, что работодатели предпочитают брать на работу молодых сотрудников. С этим утверждением согласились 58% работодателей. При этом бизнес в различной степени готов внедрять меры поддержки сотрудников старше 50 лет. В организациях отмечают, что снижение налоговой нагрузки станет эффективной стимулирующей мерой со стороны государства по созданию дополнительных рабочих мест для сотрудников предпенсионного возраста.

Об этом свидетельствуют результаты всероссийского исследования, проведенного Аналитическим центром НАФИ совместно с Международным институтом менеджмента объединений предпринимательства по заказу Торгово-промышленной палаты Российской Федерации в январе 2019 г.¹

Более половины работодателей (52%) считают, что доля сотрудников их организаций в возрасте 50 лет и старше в ближайшее десятилетие не изменится. 28% ожидают увеличения доли работников предпенсионного возраста. 11% опрошенных полагают, что количество занятых 51-60 лет в их фирме снизится.

Существует ряд стереотипов в восприятии пожилых сотрудников. **Самый распространенный стереотип среди россиян – о том, что работодатели предпочитают брать на работу сотрудников моложе 50 лет (81%).** Наибольшая доля представителей организаций (74%), в свою очередь, согласилась с утверждением о том, что сотрудники предпенсионного возраста более ответственные. Однако с позицией о предпочтительном найме молодых работников все же согласились более половины работодателей (58%).

В целом работодатели реже проявляют стереотипное мышление о пожилых сотрудниках. Так, две трети россиян (62%) считают, что сотрудники предпенсионного возраста имеют проблемы со здоровьем и чаще берут больничный, хотя среди работодателей такого мнения придерживаются только 29%. Половина россиян (50%) полагают, что пожилые сотрудники менее работоспособны и эффективны, при этом среди работодателей с утверждением согласен только каждый третий (32%). Также россияне чаще говорят о том, что мотивация и интерес к работе выше у молодых сотрудников по сравнению с сотрудниками старше 50 лет (53% против 42% среди работодателей).

С рядом суждений о работниках предпенсионного возраста согласились схожие доли россиян и работодателей. Это мнения о том, что сотрудники старше 50 более опытные, чем их молодые коллеги (с этим согласны 72% россиян и 70% работодателей), о том, что пожилым сложнее приспосабливаться к нововведениям (65% россиян и 60%

¹ Репрезентативный [всероссийский опрос](#) МИМОП и НАФИ проведен по заказу ТПП РФ в январе 2019 г. Опрошено 1 600 человек в 140 населенных пунктах в 42 регионах России. Возраст: 18 лет и старше. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Репрезентативный всероссийский опрос представителей российских предприятий проведен НАФИ в январе 2019 г. Опрошено 500 руководящих сотрудников предприятий в 8 федеральных округах России.

работодателей), а также о том, что сотрудники предпенсионного возраста менее инициативны по сравнению с молодежью (49% россиян и 41% работодателей). Полный список приведен в таблице ниже.

Бизнес в различной степени готов внедрять меры поддержки сотрудников старше 50 лет, предложенные Международной организацией труда в Рекомендации №162 «О пожилых работниках». Наибольшая доля работодателей (68%) поддерживают использование систем вознаграждения сотрудников, в которых учитывается не только скорость выполнения работы, но также умение и опыт. Примерно равные доли работодателей готовы содействовать трудоустройству лиц старше 50 лет (60%), организовывать систематический контроль состояния здоровья работников (58%), улучшать условия труда, которые могут ускорять старение и приводить к ухудшению здоровья сотрудников (57%). Меньше всего работодатели готовы сокращать продолжительность рабочего дня (37%) и увеличивать продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для сотрудников предпенсионного возраста (29%).

Работодатели и работники не сошлись в оценке количества проводимых образовательных тренингов для сотрудников старше 50 лет. Различные тренинги для сотрудников старшей возрастной группы сегодня организует треть компаний (32%), в том числе 10% работодателей указали, что такие тренинги проводятся регулярно. При этом по оценкам работающих россиян среди их работодателей лишь каждый пятый (19%) проводит тренинги для сотрудников старше 50.

С точки зрения и работодателей, и россиян, наиболее эффективными стимулирующими мерами государственной поддержки для создания дополнительных рабочих мест для пожилых сотрудников является снижение налоговой нагрузки: введение налоговых льгот на зарплату сотрудников предпенсионного возраста (так считают 63% работодателей и 39% россиян) или снижение общей налоговой нагрузки для компаний, в которых занято много сотрудников старше 50 лет (такого мнения придерживаются 57% работодателей и 40% россиян).

Максим Фатеев, вице-президент Торгово-промышленной палаты Российской Федерации:

«В связи с принятием пенсионной реформы ситуация на рынке труда поставила перед нами ряд новых вопросов, требующих осмысления и решения с позиции, учитывающей интересы трех сторон: работника, государства и бизнеса. Торгово-промышленная палата Российской Федерации с её колоссальным ресурсом может внести экспертный вклад в решение проблемы возрастной дискриминации, выступая в качестве проводника идеологии социальной ответственности бизнеса. Мы уже провели ряд экспертных сессий в российских регионах. На сегодняшний день несмотря на то, что бизнес будет нести финансовую нагрузку и ответственность за сохранение рабочего места за любым сотрудником предпенсионного возраста, независимо от его квалификации и способности продолжать работу, демонстрирует сознательность в реализации мер поддержки сотрудников 50+. Конечно, при этом работодатель нуждается в стимулах и преференциях по страховым платежам за работающих пенсионеров и людей в предпенсионном возрасте, в снижении общей налоговой нагрузки. «Закрепить» за

пенсионерами и людьми предпенсионного возраста рабочие места – не единственный способ поддержать их занятость. Поддержка людей 50+ в их предпринимательских инициативах, старте бизнеса, обучении предпринимательским навыкам должна быть отражена в национальных программах и федеральных проектах. Система ТПП РФ продолжает выступать в качестве связующего звена между бизнес-сообществом, кто непосредственно обеспечивает значительную долю граждан рабочими местами и создает условия для более комфортного выполнения трудовых обязательств, и органами государственной власти».

Людмила Спиридонова, руководитель направления HR-исследований Аналитического центра НАФИ:

«В российской культуре пожилые люди воспринимаются как несамостоятельные: за ними принято ухаживать, а работодатели считают их слабыми физически, менее амбициозными, менее обучаемыми. Повышать квалификацию в течение жизни у нас пока не принято, а знания, полученные людьми старшего возраста несколько десятилетий назад, чаще всего недостаточны для работы в условиях цифровизации.

Противостояние эйджизму требует усилий и со стороны государства, и со стороны работодателей, и со стороны самих пожилых. Необходимо сформировать новые культурные установки: сотрудники старшего возраста – это образец ответственности, накопленного опыта и профессионализма».

«Как, с Вашей точки зрения, в ближайшие 7-10 лет изменится доля сотрудников в старше 50 лет в Вашей компании?», в % от опрошенных работодателей

	Работодатели
Доля сотрудников в возрасте 50 лет и старше возрастет	28
Останется такой же, как сейчас	52
Доля сотрудников в возрасте 50 лет и старше снизится	11
Затрудняюсь ответить/ отказ	9

Доля согласившихся с высказываниями (ответы «согласен(-а)» + «скорее согласен(-а)»)*, в % от всех опрошенных, отсортировано по убыванию доли согласных с высказываниями среди работодателей

	Работодатели	Россияне
Сотрудники старше 50 лет более ответственные, чем молодые сотрудники	74	72

Сотрудники старше 50 лет более опытни, чем молодые сотрудники, им можно получать более сложные задачи	70	72
Люди старше 50 лет медленнее схватывают новые знания, им сложнее приспосабливаться к нововведениям	60	65
Работодатели предпочитают брать на работу сотрудников моложе 50 лет	58	81
Мотивация и интерес к работе выше у молодых сотрудников по сравнению с сотрудниками старше 50 лет	42	53
Сотрудники старше 50 лет менее инициативны по сравнению с молодыми коллегами, они реже проявляют активную позицию	41	49
Сотрудники старше 50 лет имеют более низкие зарплатные ожидания по сравнению с более молодыми коллегами	34	45
Люди старше 50 лет менее работоспособны и эффективны	32	50
Сотрудники старше 50 лет часто имеют проблемы со здоровьем и берут больничный	29	62

**Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа*

«Организовывает ли Ваша компания какие-либо тренинги или курсы для сотрудников старше 50 лет с целью приобретения ими недостающих знаний и компетенций?», в % от всех опрошенных

	Работодатели	Россияне
Да, подобные тренинги курсы проводятся регулярно	10	6
Да, тренинги курсы проводятся иногда	22	13
Нет, в нашей компании специальные тренинги, ориентированные на сотрудников 50 лет и старше, совсем не проводятся	67	65
Затрудняюсь ответить/ отказ	1	16

«Оцените степень готовности вашей компании внедрить и постоянно использовать следующие меры поддержки сотрудников в возрасте 50 лет и старше?»*, в % от опрошенных работодателей

	Готовы	Не готовы	Затрудняюсь ответить
--	--------	-----------	----------------------

Использовать системы вознаграждения, в которых учитывается не только скорость выполнения работы, но также умение и опыт	68	27	4
Содействовать поступлению на работу или возобновлению трудовой деятельности людей 50 лет и старше	60	43	6
Организовать систематический контроль состояния здоровья работников	58	38	4
Улучшить те условия труда и производственной среды, которые могут ускорять процесс старения, приводить к ухудшению здоровья	57	30	14
Предоставить сотрудникам 50 лет и старше возможность работать неполное рабочее время и по скользящему (гибкому) графику	48	48	4
Перевести работников 50 лет и старше с системы сдельной на систему повременной оплаты	42	46	12
Сократить продолжительность рабочего дня или рабочей недели для работников 50 лет и старше, занятых на тяжелых, опасных или вредных работах	37	40	23
Увеличить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, принимая за основу выслугу лет или возраст	29	68	3

**Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа*

«Как Вы считаете, какие меры государственной поддержки могли бы стимулировать работодателей к созданию дополнительных рабочих мест для сотрудников 50 лет и старше?»*, в % от всех опрошенных

	Работодатели	Россияне
Введение налоговых льгот, таких как снижение или отмена социальных налогов на зарплату сотрудников 50 лет и старше	63	39
Снижение общей налоговой нагрузки, введение субсидий для компаний, в которых занято много сотрудников 50 лет и старше	57	40
Льготное кредитование компании, т.е. возможность получить кредит со сниженной процентной ставкой	20	21
Выделение государственных средств на обучение и переобучение сотрудников компании 50 лет и старше	18	24

Проведение информационной кампании о лучших методах управления персоналом в организациях	6	9
Другое	7	3
Затрудняюсь ответить/ отказ	5	27

**Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа*

Источник: Аналитический центр НАФИ

Оставайтесь в курсе! Интересная аналитика у вас в почте. Подписывайтесь на <http://nafi.ru/>
Новости и обсуждения на <https://www.facebook.com/nacfin>