

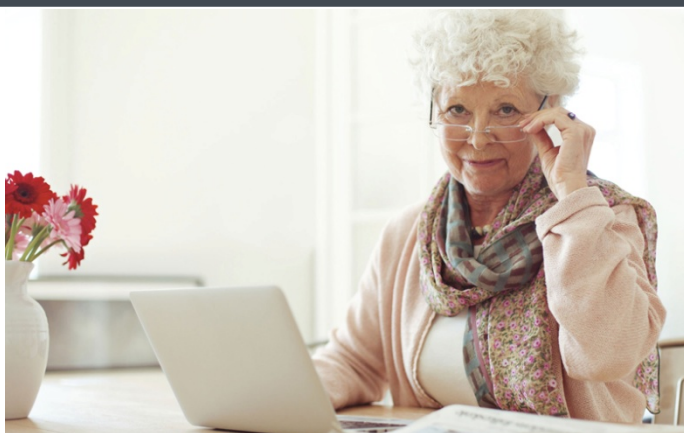


**рекадро™**

Экспертные кадровые решения

**2018**

## Последствия повышения пенсионного возраста для работодателей



Rekadro

24.12.2018

# ПОСЛЕДСТВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**Период проведения исследования:** ноябрь 2018 года.

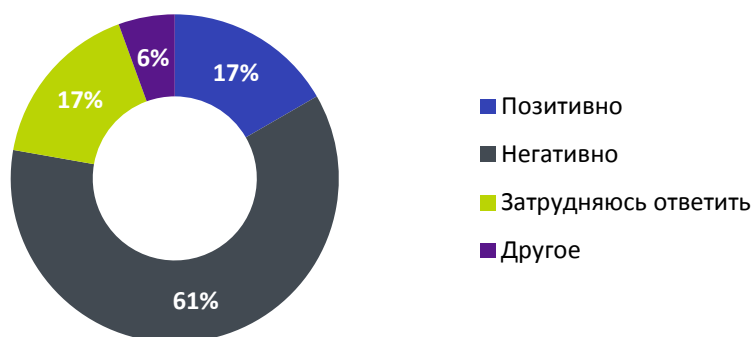
**Источники исследования:** Открытый опрос представителей предприятий (147 человек).

Правительство РФ с 1 января 2019 года должно начать увеличение пенсионного возраста, что несомненно повлияет на состояние кадрового рынка. Но как именно? Изменения в том числе коснутся работодателей, ведь такие меры, как уголовная ответственность за увольнение работников предпенсионного возраста нельзя назвать популярными.

Каковы ожидания и опасения работодателей от изменений, мы попробовали разобраться в нашем исследовании.

61% работодателей относится к повышению пенсионного возраста негативно.

*Диаграмма 1. Отношение работодателей к повышению пенсионного возраста*



Из позитивных изменений, связанных с повышением пенсионного возраста, работодатели, в основном, отмечают снижение темпов роста заработной платы, увеличение числа опытных сотрудников, повышение лояльности сотрудников к работодателю

*Диаграмма 2. Позитивные изменения в связи с повышением пенсионного возраста*



Однако, работодатели видят значительно больше рисков в связи с такими изменениями. Наиболее значимый из них – это уголовная ответственность работодателя при увольнении работника предпенсионного возраста, на втором месте – низкая мобильность в компании, на третьем – сложность в переквалификации сотрудников.

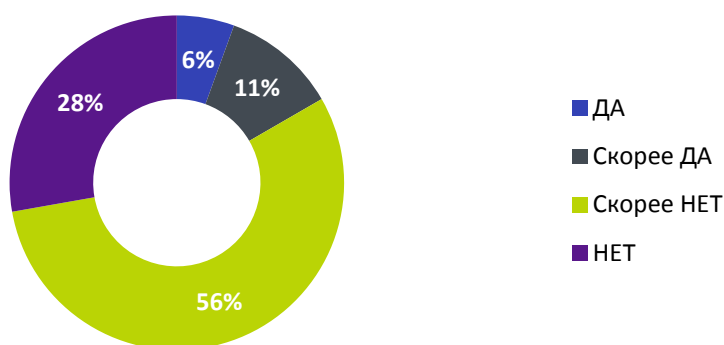
Диаграмма 3. Риски для компании в связи с повышением пенсионного возраста



На сегодняшний день в компаниях-респондентах работает немного пенсионеров (меньше 10% - 53% компаний, нет такого персонала – 28% компаний) и чуть больше работников предпенсионного возраста (меньше 10% - 53% компаний, от 10 до 30% - 28% компаний).

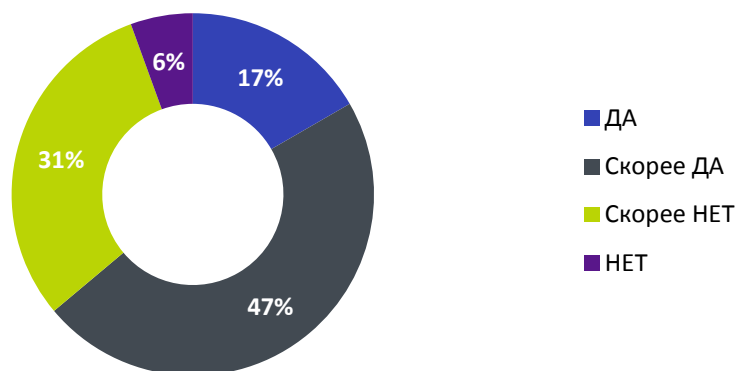
Готовы ли работодатели расширять штат работников предпенсионного возраста с учетом указанного ими риска? 83% респондентов ответили на этот вопрос отрицательно.

Диаграмма 4. Готовность принимать на работу лиц предпенсионного возраста



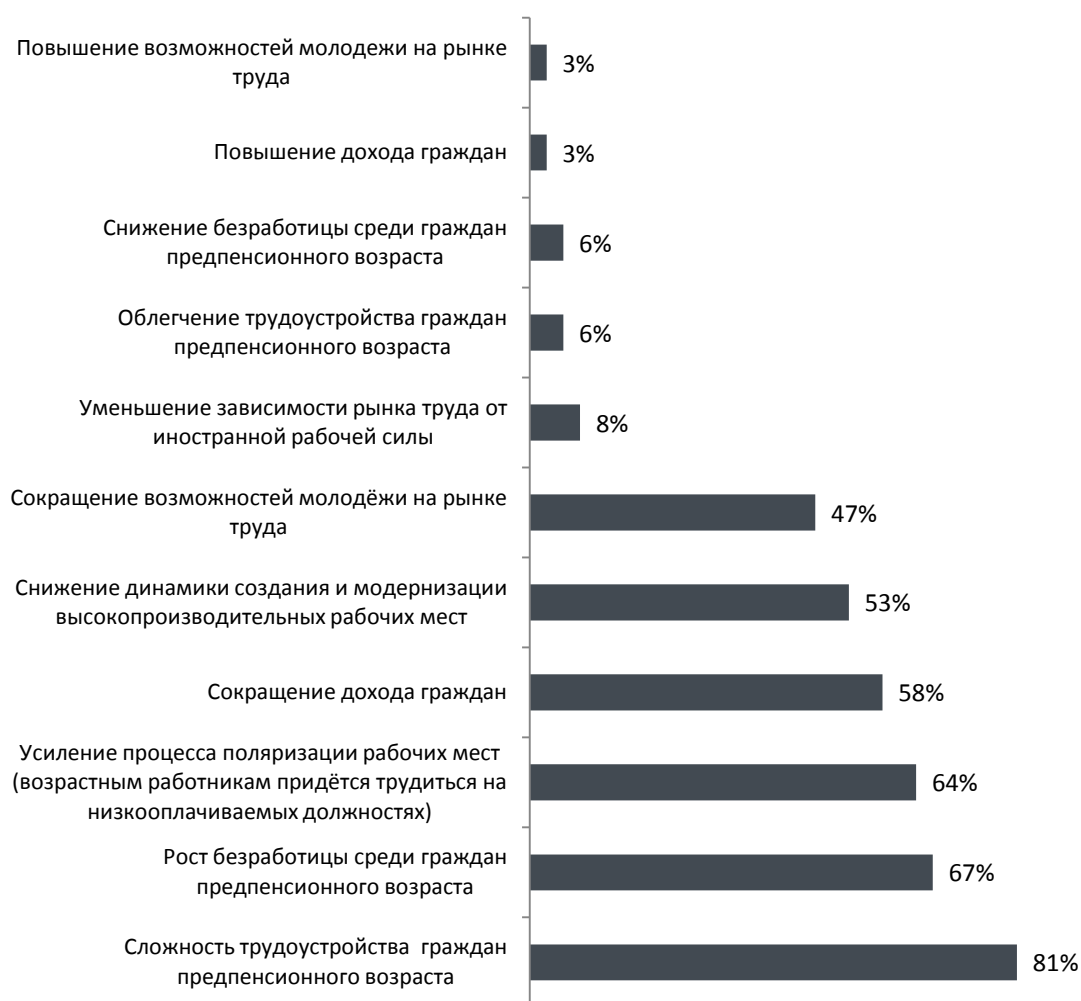
64% работодателей при этом готовы работать над снижением рисков, уменьшая долю работников предпенсионного возраста.

Диаграмма 5. Планы по уменьшению доли работников предпенсионного возраста



С точки зрения работодателей, изменения спровоцируют и обострят негативные тенденции на рынке труда, и, в первую очередь, это коснется граждан предпенсионного возраста, которым будет сложно найти новую работу. Работодатели также считают, что новый закон уменьшит возможности молодежи на рынке труда. Также большая часть респондентов отметила такие изменения, как усиление процесса поляризации рабочих мест, снижение дохода граждан (технически для работодателя это позитивное изменение, но оно же повлияет на потребительский спрос), динамики создания высокопроизводительных рабочих мест. Позитивные изменения были отмечены гораздо меньшим количеством респондентов.

Диаграмма 6. Влияние повышения пенсионного возраста на рынок труда, по мнению работодателей



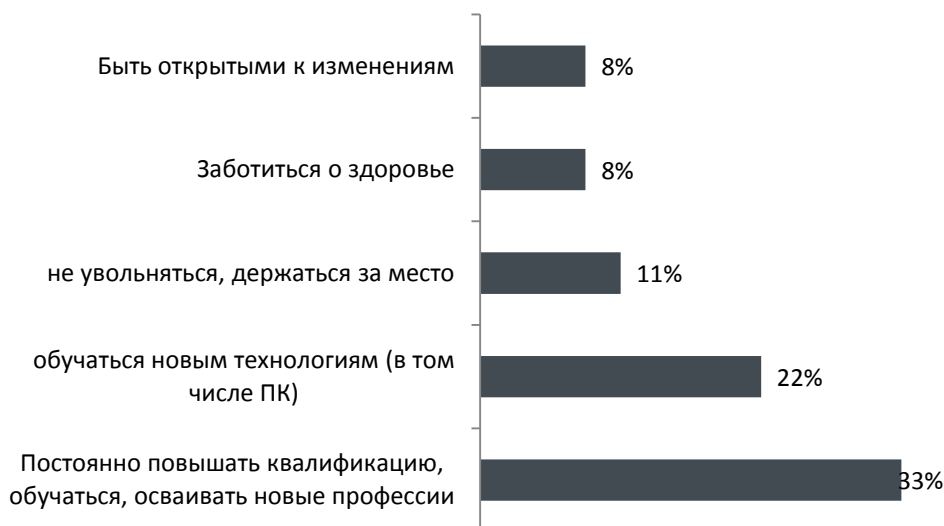
Отношение к «возрастным» сотрудникам у работодателя неоднозначное, но, в целом, большинство считает, что такие работники способны на рутинный или низкоквалифицированный труд.

Диаграмма 7. Подходящие виды деятельности для возрастных сотрудников, по мнению работодателей



Как же быть, если тебе 45+? Работодатели советуют постоянно учиться, в том числе активно изучать новые технологии – «подружиться» с компьютером и смартфоном, быть готовым к изменениям.

Диаграмма 8. ТОП-5 рекомендаций от работодателей для «возрастных сотрудников»



Также в предложениях работодателей - искать работу с учетом состояния здоровья, уезжать из страны при возможности, тренировать мозг (память, гибкость и т.д.), приносить пользу, передавая опыт, работать в семейном бизнесе, быть более гибкими в выборе профессий, искать работу с

ДМС, быть более активными в поиске работы, эффективно работать, заводить связи и использовать их для трудоустройства, планировать свою карьеру, развивать soft skills.

К сожалению, предстоящие изменения не радуют работодателей: они готовятся к негативным последствиям и готовы предпринимать усилия, чтобы снизить свои риски. Работники и кандидаты предпенсионного возраста окажутся в еще более сложной позиции: им придется предпринимать значительно больше усилий, чтобы доказать свою эффективность, полезность и - главное – адекватность: ведь, в основном, работодатели опасаются того, что работник начнет ими манипулировать под предлогом уголовной ответственности.

Тем не менее, сами работодатели тоже часто одностороннее рассматривают возможности работников «в возрасте»: некоторые наши респонденты согласны с этим и считают, что необходимо также работать над изменением ошибочной позиции работодателей, ведь главное достоинство таких работников – это опыт, накопленные знания и практика, которых так не хватает молодым сотрудникам. Передача опыта, наставничество, решение сложных задач, работа над масштабными проектами и управление ими – все эти функции важны для организации, и крайне редко их могут выполнять еще не зрелые специалисты.

Мы надеемся, что, несмотря на возраст, работодатели и соискатели всё же будут находить друг друга!

## Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 9. Распределение респондентов по категории должности



Диаграмма 10. Распределение респондентов по сфере деятельности компании



Диаграмма 11. Распределение респондентов по количеству сотрудников в компаниях

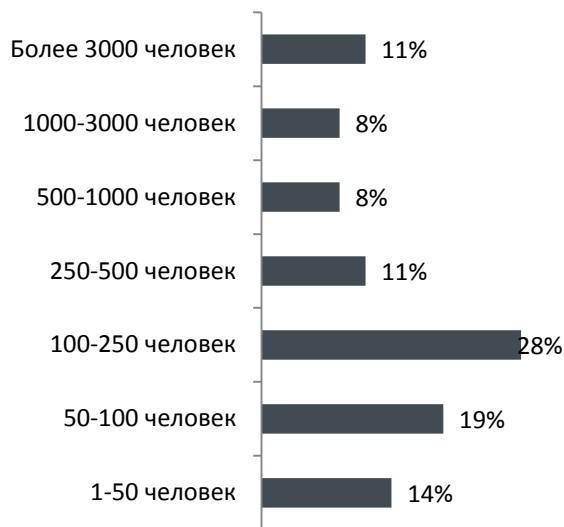


Диаграмма 12. Географическое распределение респондентов

