

---

# СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

УДК 342:35

ББК 67.401.02

DOI 10.22394/1682-2358-2019-1-53-58

*V.I. Sharyn, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Labor Economy and Personnel Management Department, Ural State Economic University*

## POSSIBLE NEGATIVE CONSEQUENCES OF RAISING THE RETIREMENT AGE OF RUSSIAN OFFICIALS

Possible negative consequences of raising the retirement age in the civil and municipal service are studied. The author substantiates the need for regulatory legal support of the peculiarities of service in old age, the introduction of special technologies of employment associated with a decrease in the duration and intensity of loads.

*Key words and word-combinations:* civil service, municipal service, raising the retirement age.

*В.И. Шарин, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета (email: Sharin\_vi@usue.ru)*

## ВОЗМОЖНЫЕ НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА РОССИЙСКИХ ЧИНОВНИКОВ\*

*Аннотация.* Исследуются возможные негативные последствия повышения пенсионного возраста на государственной гражданской службе и муниципальной службе. Обоснована необходимость нормативного правового обеспечения особенностей прохождения службы в пожилом возрасте, внедрение специальных технологий занятости, связанных со снижением продолжительности и интенсивности нагрузок.

*Ключевые слова и словосочетания:* государственная гражданская служба, муниципальная служба, повышение пенсионного возраста.

Федеральным законом от 23 апреля 2016 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пен-

\* Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00545 «Прогноз влияния повышения пенсионного возраста на рождаемость в России».

сионного возраста отдельным категориям граждан» внесены изменения в Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» в части увеличения возраста, по достижении которого назначается страховая пенсия по старости в период замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы, а также в Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в части стажа государственной и муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет.

В результате установлено поэтапное повышение пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих: для мужчин — на 5 лет (65 лет), женщин — на 8 лет (63 года), путем ежегодного увеличения на полгода, начиная с 2017 г. Кроме того, увеличивается на 5 лет (с 15 до 20 лет) минимальный стаж государственной и муниципальной службы, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет и определение ее размера, также путем ежегодного увеличения на полгода, начиная с 2017 г. Планируется, что действие данного Закона снизит бюджетные расходы более чем на 600 млрд рублей уже в первый год его применения [1].

В результате повышения пенсионного возраста пожилые государственные служащие через несколько лет станут массовым явлением; между тем на государственной и муниципальной службе так и не появились соответствующие механизмы работы с данной категорией чиновников, учитывающие возрастные особенности.

Исследование возможных последствий повышения пенсионного возраста, а также предложение мер по обеспечению прохождения службы чиновников пожилого возраста связано с выявлением психофизических особенностей лиц пожилого возраста, а также анализом факторов, снижающих риски влияния повышения пенсионного возраста на эффективность деятельности чиновников.

К лицам пожилого возраста, согласно классификации Европейского регионального бюро ВОЗ (WHO), относятся женщины 55–74 лет, мужчины 60–74 лет. С учетом повышения пенсионного возраста до 63 лет для женщин и 65 — для мужчин государственных и муниципальных служащих в возрасте 55–63 лет (женщины) и 60–65 лет (мужчины) следует относить к категории пожилых.

Пожилым людям в возрасте 60–65 лет, как правило, сложно заниматься трудовой деятельностью, осваивать новые технологии, проблемы со здоровьем негативно сказываются не только на эффективности их работы, но и на деятельности органа власти, где они служат. Согласно статистике, у лиц старше шестидесяти лет наблюдается ухудшение памяти (до 75%) [2], артериальная гипертензия регистрируется более чем у 50% [3], им присущи замедление работы большинства функциональных систем, наличие нескольких хронических заболеваний, а также внешние проявления старения. Старение — это снижение с возрастом упорядоченности структур организма и увеличение степени их износа, выражающееся в уменьшении жизнеспособности организма — в снижении функциональных возможностей и способностей к адаптации, а также в повышении вероятности заболеваний и смерти от различных причин [4, с. 57].

До момента увеличения пенсионного возраста лишь немногие пожилые чиновники продолжали государственную гражданскую службу. Численность работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы пенсионного возраста (на 1 октября 2016 г.), по данным Федеральной службы государственной статистики, составила 7,3% (мужчин — 1,2%, женщин — 6,1%) от общей численности соответствующих работников, что отражает жизненные установки и состояние работоспособности вышедших в отставку чиновников. Увеличение пенсионного возраста повлечет вынужденную занятость в пожилом возрасте, а это при возрастном ухудшении здоровья, снижении работоспособности и повышении интенсивности труда чаще всего ведет к росту хронических заболеваний, связанных с длительными курсами лечения, а также к инвалидизации пожилых государственных служащих [5, с. 131].

Нередко пожилые сотрудники становятся инициаторами конфликтов в трудовом коллективе, в этом возрасте характер людей несколько меняется, негативные черты перестают компенсироваться, их все сложнее скрывать от окружающих [6]. Профессиональный и жизненный опыт лиц предпенсионного и раннего пенсионного возраста не всегда воспринимается как полезный, так как был получен в иных социальных условиях, а за счет неспособности таких работников трудиться в полную силу снижается эффективность работы всего подразделения государственной службы [7].

И.С. Шванова выявила четкую границу возраста 61—65 лет, после которой чиновники государственных органов и подведомственных структур начинают восприниматься скорее не как ценный трудовой ресурс, а как препятствие, тормозящее развитие организации и внедрение инноваций. При этом отношение к ним начинает меняться уже по достижении 56—60 лет, с которого, по мнению респондентов, начинается постепенная трансформация сотрудника в «балласт» [8]. Снижение работоспособности пожилых чиновников на фоне постоянного роста интенсивности деятельности влияет на увеличение нагрузки на коллег, что несет риски роста психологического напряжения в коллективе. В связи с этим увеличение пенсионного возраста потребует особого подхода к сохранению приемлемого уровня работоспособности государственных гражданских служащих, индивидуальных мотиваций к эффективному труду.

Кроме снижения эффективности деятельности чиновников пожилого возраста, увеличение пенсионного возраста повлияет на иные стороны жизнедеятельности: замедлится должностной рост молодых чиновников, вырастет «текучесть» кадров из-за отсутствия карьерных перспектив, увеличится напряженность отношений между поколениями в трудовом коллективе [9].

Повышение возраста выхода на пенсию приведет к увеличению периода прохождения карьерных ступеней и повысит конкуренцию за замещение должностей. Желающие самореализоваться женщины, а таких большинство, сегодня планируют прежде всего карьерный рост, поэтому нередко откладывают деторождение. Процессы, связанные с пенсионными изменениями, усугубят данную тенденцию и могут повлиять на снижение рождаемости. Кроме

того, планирующие рождение ребенка женщины ранее могли рассчитывать на помощь родителей, выходящих на пенсию в 55 лет, что важно при дефиците инфраструктуры дошкольных учреждений для детей в возрасте до трех лет. Доступность неформального ухода за ребенком, обеспечиваемого бабушками и дедушками, увеличивает шансы рождения первого ребенка и имеет значение для принятия решения о рождении последующих детей [10, с. 149].

Таким образом, повышение пенсионного возраста российских чиновников будет иметь несколько большие последствия, чем возрастное снижение их работоспособности и эффективности труда, так как окажет влияние на рост инвалидизации пожилых госслужащих, профессиональные предпочтения молодых людей и рост рождаемости.

Зарубежная практика использования труда пожилых работников имеет многолетнюю историю [11–13] и потребовала создания соответствующей нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения для конкретных категорий физических лиц. Вопросы занятости лиц старшего поколения являются предметом регулирования международных организаций. Общие советы работодателям по улучшению условий труда пожилых работников в производственной сфере сформулированы в п. 13 Рекомендаций Международной организацией труда № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной 23 июня 1980 г. Так, работодателям рекомендуется следующее: изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников; приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи; организовывать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников; обеспечивать безопасность и гигиену труда пенсионеров [14].

У работников пожилого возраста не отмечается резкого снижения квалификации, однако они, как правило, нуждаются в сокращении объема работ, в изменении производственного ритма. Не случайно при трудоустройстве пенсионеры отдают предпочтение тем видам трудовой деятельности, которые не требуют единого ритма и темпа работ, а наоборот, допускают индивидуальное моделирование режима труда и отдыха и выполнения рабочего задания по количеству и качеству сообразно собственным возможностям. Условия труда, в частности режим рабочего времени и время отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека [15]. Поддержка работающего старшего поколения, по мнению некоторых исследователей, например В.К. Потемкина, должна включать предоставление определенных льгот: гибкого рабочего графика; неполного рабочего дня; чрезвычайного отпуска; работы на дому; совмещения должностей, работ; перерыва в карьере (временный уход с работы); временного перевода на другую должность [16].

Исследователями отмечается неравномерность старения людей, что обусловлено множеством причин объективного и субъективного характера. Категория «пожилые государственные служащие» (55–65 лет), безусловно, усилит свою неоднородность, поэтому потребуются индивидуальный подход кадровых служб к пожилым служащим исходя из их состояния работоспособности.

В связи с естественным процессом старения служащих необходима регулярная диагностика «остаточной работоспособности» в целях установления дефектов их здоровья методом вычисления биологического возраста организма в целом и его отдельных систем, что даст возможность определения профиля старения и выбора на этой основе индивидуальной схемы профилактики старения в соответствии с индивидуальными характеристиками клиента. Это обеспечит возможность решать задачи сдерживания темпа старения, квалифицированного применения средств биостимуляции, длительного сохранения высокого уровня физической и психической активности [17, с. 9] для обеспечения эффективной деятельности пожилых чиновников и органов государственной власти.

Наиболее важным мотивом государственных и муниципальных служащих является карьерный рост и связанная с ним материальная стимуляция чиновников. Для служащего пожилого возраста этот мотив перестает действовать, поэтому арсенал мотиваций будет ограничиваться нематериальными поощрениями. Пожилые государственные служащие потребуют особого внимания работодателя — государства, иначе издержки от их занятости, учитывая возрастные особенности, превысят получаемую полезность и сделают их деятельность экономически и социально неэффективной. В системе управления персоналом к пожилым служащим необходим комплексный подход — реализация совокупности мероприятий нормативного, организационного, методологического, исследовательского характера.

Увеличение пенсионного возраста чиновников, по нашему мнению, не имело достаточного изучения и обсуждения в профессиональных сообществах (медицине, психологии, экономике труда, управлении персоналом и др.), СМИ. Кроме экономического эффекта, полезность данной меры не очевидна. Увеличение количества людей старшего возраста на государственной службе потребует новых подходов к прохождению ими службы в части характера и условий труда, мотиваций, профессиональной подготовки и иных аспектов, а также потребует научных исследований, сопровождающих процесс трудовой занятости пожилых государственных и муниципальных служащих.

Обеспечению эффективности использования трудовых ресурсов государственных и муниципальных служащих пожилого возраста, а также достижению баланса интересов государства как работодателя и работающих лиц старшего поколения, по нашему мнению, будут способствовать реализация комплекса определенных мер. Во-первых, необходимо формирование на государственном уровне политики прохождения государственной и муниципальной службы лицами пожилого возраста. Во-вторых, требуется обеспечение нормативного, организационного и методологического регулирования деятельности кадровых служб по работе с пожилыми чиновниками. В-третьих, целесообразно переориентирование кадровых служб государственных и муниципальных органов власти с кадрового делопроизводства на применение технологий управления персоналом, обеспечивающих мотивацию к прохождению службы в старшем возрасте и планирование профессионального развития. В-четвертых, уместно внедрение специальных технологий занятости, связанных со снижением про-

должительности и интенсивности нагрузок (включая неполный рабочий день, рабочую неделю, гибкий график работы, увеличенную продолжительность отпуска и др.). В-пятых, следует запланировать предоставление медицинского обеспечения, соответствующего поддержанию работоспособности пожилых служащих, а также возможность досрочного выхода на пенсию по состоянию здоровья.

### Библиографический список

1. *Дмитриева А.Я., Дубовик В.С., Литвиненко Г.Н.* Проблема повышения пенсионного возраста в России. Ближайшее будущее // Современные научные исследования и разработки: материалы международной (заочной) научно-практической конференции / под общ. ред. А.И. Вострещова. Прага, 2017. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28982136>
2. *Захаров В.* Нарушение памяти и внимания в пожилом возрасте // Вестник эстетической медицины. 2009. Т. 8, № 1.
3. *Горишнуова Н.К., Терешина Е.В., Украинцева Д.Н.* Артериальная гипертензия в пожилом возрасте: некоторые особенности патогенеза // Успехи геронтологии. 2010. Т. 23, № 4.
4. *Славин В.Н., Крутько В.Н.* Предмет, история и метод математической геронтологии // Труды Института системного анализа Российской академии наук. 2005. Т. 13. С. 57–65.
5. *Римашиевская Н.М.* Три предложения по совершенствованию демографической и семейной политики // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 6 (30). С. 127–132.
6. *Маликов А.Н., Смирнова Т.В.* Профессиональные ресурсы в возрастной динамике // Поволжский торгово-экономический журнал. 2011. № 1.
7. *Шаховой В.А.* Формирование кадрового потенциала государственной службы // Управление мегаполисом. 2010. № 1.
8. *Шванова И., Шебураков И.* Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы // Интерактивная наука. 2016. № 5.
9. *Шарин В.И., Ефремова Т.В.* Необходимость новых подходов в работе кадровых служб в связи с увеличением пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих // e-FORUM: интернет-журнал. 2018. № 1 (2) (янв. – март). URL: <https://www.eforum-journal.ru>
10. *Бальбо Н., Биллари Ф.К., Миллс М.* Рождаемость в развитых странах: обзор исследований // Демографическое обозрение. 2017. Т. 4, № 2. С. 133–195.
11. *Breeze E., Fletcher A.E., Leon D.A.* [et al.]. Do socioeconomic disadvantages persist into old age? Self-reported morbidity in a 29-year follow-up of the Whitehall Study // American Journal of Public Health. 2001. Vol. 91, № 2. P. 277–283.
12. *Buckley N.J., Denton F.T., Robb A.L.* [et al.]. Healthy aging at older ages: Are income and education important? // Canadian journal on aging-revue canadienne du vieillissement. 2004. Vol. 23, № 1. P. 155–169.
13. *Siegrist J., Wahrendorf M.* Participation in socially productive activities and quality of life in early old age: findings from SHARE // Journal of European Social Policy. 2009. Vol. 19, № 4. P. 317–326.
14. *Бурлака Н.П.* Проблемы организации занятости лиц пенсионного возраста // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 5-2.
15. *Щанина Е.В.* Пожилой человек в современном обществе // Университетское образование: сборник статей IX Междунар. науч.-метод. конф. Пенза, 2005.
16. *Потемкин В.К.* Управление персоналом: учебник для вузов. СПб., 2009.
17. *Крутько В.И.* Системный анализ и информатика здоровья и долголетия // Труды Института системного анализа Российской академии наук. 2005. Т. 13. С. 9–24.