

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Горлин Ю.М., Галиева Н.И., Гришина Е.Е.,  
Елисеева М.А., Картавцев В.В., Черемных А.А.**

**Проблемы реформирования института досрочных  
пенсий за работу во вредных и опасных  
условиях труда**

**Москва 2017**

**Аннотация.** Одним из основных направлений реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. N 2524-р [1], является реформирование института досрочных пенсий. В рамках данного направления Правительством РФ были установлен дополнительный тариф страховых взносов для работодателей, имеющих рабочие места с вредными и опасными условиями труда; проводится специальная оценка условий труда, по результатам которой определяется размер дополнительного тарифа страховых взносов с работодателей. В этой связи представляется важным провести мониторинг реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации в части реформирования института досрочных пенсий за работу во вредных и опасных условиях труда.

Проведенный опрос работников, занятых на вредном производстве и имеющих право на досрочную пенсию, а также экспертные интервью с работниками, занимающими руководящие должности и работающими на предприятиях с вредным производством, позволили провести анализ самооценки здоровья, трудового поведения и мотивации работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, исследовать мнение работников и работодателей относительно перспектив дальнейшего реформирования института досрочных пенсий в части отмены досрочных пенсий для начинающих работников и текущие последствия проведения специальной оценки условий труда и введения дополнительного тарифа страховых взносов за работников, занятых на вредном производстве.

Горлин Ю.М. заместитель директора Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Галиева Н.И. научный сотрудник лаборатории методологии федеративных исследований ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Гришина Е.Е. научный сотрудник лаборатории исследований пенсионных систем и актуарного прогнозирования социальной сферы ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Елисеева М.А. заведующий лабораторией исследований социального развития ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Картавцев В.В. старший научный сотрудник лаборатории методологии федеративных исследований ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Черемных А.А. научный сотрудник ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2016 год.

# СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 АНАЛИЗ МНЕНИЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПО ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С РЕФОРМИРОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ.....</b>    | <b>11</b> |
| 1.1 Состояние здоровья работников, занятых на предприятиях с вредными условиями труда.....                                                                                  |           |
| 1.2 Мнение работников о преимуществах и недостатках их места работы.....                                                                                                    | 12        |
| 1.3 Социальный пакет, получаемый работниками, и его значение .....                                                                                                          | 13        |
| 1.4 Планы работников после назначения им досрочной пенсии .....                                                                                                             | 15        |
| 1.5 Мнение работников относительно возможности отмены досрочной пенсии и их действия в случае повышения возраста назначения досрочной пенсии .....                          | 17        |
| 1.6 Аттестация рабочих мест и специальная оценка труда .....                                                                                                                | 18        |
| <b>2 АНАЛИЗ МНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПО ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С РЕФОРМИРОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ.....</b> | <b>19</b> |
| 2.1 Мотивация трудоустройства на предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда.....                                                                                    |           |
| 2.2 Состояние здоровья лиц, работающих по Спискам № 1 и № 2 .....                                                                                                           | 21        |
| 2.3 Позиция предприятий в отношении сотрудников, достигших возраста назначения досрочной пенсии.....                                                                        | 23        |
| 2.4 Продолжение работы и мотивация работы после достижения возраста досрочной пенсии.....                                                                                   | 25        |
| 2.5 Оценка возможности повышения пенсионного возраста для работников на вредных производствах с точки зрения роста смертности и инвалидизации.....                          | 27        |
| 2.6 Оценка возможности замены досрочных пенсий системой страхования рисков утраты трудоспособности .....                                                                    | 29        |
| 2.7 Возможная реакция рабочих на отмену досрочной пенсии .....                                                                                                              | 31        |
| 2.8 Предложения руководителей, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, в отношении реформирования системы досрочных пенсий.....                                 | 33        |
| <b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>                                                                                                                                                      | <b>36</b> |
| <b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>                                                                                                                                | <b>40</b> |

## **ВВЕДЕНИЕ**

Многие исследования, посвященные анализу российской пенсионной системы, показывают актуальность проблемы реформирования системы досрочных пенсий с целью обеспечения долгосрочной финансовой сбалансированности пенсионной системы [2 – 5]. В исследованиях указывается, что зарубежные страны проводят реформы института досрочных пенсий путем ужесточения требований к стажу, необходимому для назначения пенсий, и повышения минимального возраста для назначения досрочных пенсий [6].

В соответствии ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [7] мужчины и женщины, имеющие соответственно страховой стаж 20 лет и 15 лет и стаж на подземных работах, работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (Список № 1) соответственно не менее 10 лет и не менее 7,5 лет, имеют право на получение досрочной пенсии по старости по Списку № 1 в возрасте соответственно 50 лет и 45 лет. Кроме того, мужчины и женщины, имеющие соответственно страховой стаж 25 лет и 20 лет и стаж на работах с тяжелыми условиями труда (Список № 2) соответственно не менее 12,5 лет и не менее 10 лет, имеют право на получение досрочной пенсии по старости по Списку № 2 в возрасте соответственно 55 лет и 50 лет.

Следует отметить, что система досрочных пенсий была введена в СССР и выполняла роль дополнительного вознаграждения за работу на различных видах работ в целях привлечения и удержания трудовых ресурсов. В условиях рыночной экономики, обеспечивающей необходимую гибкость в оплате труда, прежде всего в ее рыночных секторах, институт досрочных пенсий является определенным рудиментом.

Финансирование досрочных пенсий за счет бюджетного трансферта в рамках системы обязательного пенсионного страхования является скрытой формой перекрестного субсидирования, искажает стоимость рабочей силы и ведет к принятию неоптимальных экономических решений и экономическим потерям для общества в целом.

«Бесплатность» (до последнего времени) для предприятий предоставления досрочных пенсий не стимулировала эти предприятия к улучшению условий труда на соответствующих рабочих местах, искажала рыночный уровень цен и,

соответственно, не способствовала принятию оптимальных с общественной точки зрения решений. Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования» [8] были введены дополнительные тарифы страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии для отдельных категорий страхователей, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц, занятых на работах с особыми условиями труда. В отношении работ, входящих в Список № 1, размер дополнительного тарифа составляет: с 1 января 2013 г. – 4%, а с 1 января 2014 г. - 6%, с 1 января 2015 г. - 9%. Для Списка № 2 размер дополнительного тарифа составляет: с 1 января 2013 г. – 2%, а с 1 января 2014 г. – 4%, с 1 января 2015 г. – 6%. Кроме того, установлено, что по результатам специальной оценки условий труда плательщики страховых взносов могут быть освобождены от уплаты дополнительного тарифа для рабочих мест с допустимым и оптимальным классом условий труда.

В то же время численность лиц, получающих досрочную пенсию за работу во вредных условиях труда, остается значительной. Лица, получающие досрочную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 составляют 45% от численности пенсионеров, получающих пенсию ранее общеустановленного пенсионного возраста. На 1 января 2016 года численность получателей досрочных пенсий по Спискам № 1 и № 2 составила соответственно 1,9 млн. чел. и 3,2 млн. чел., при этом численность получателей досрочных пенсий по Спискам № 1 и № 2, не достигших общеустановленного пенсионного возраста, составила соответственно 493,4 тыс. чел. и 554,7 тыс. чел.

Расходы на досрочные пенсии по Спискам № 1 и № 2 лицам, не достигшим пенсионного возраста, составили соответственно 68 млрд. руб. и 74 млрд. руб., из которых лишь 85 млрд. руб. финансируется за счет страховых взносов работодателей по дополнительному тарифу, а остальные – за счет средств федерального бюджета.

Среди получателей досрочных пенсий по Спискам № 1 и № 2 работают до общеустановленного пенсионного возраста более 65%. Кроме того, даже после общеустановленного пенсионного возраста среди получателей досрочных пенсий по Списку № 1 и № 2 работают более 30% ().

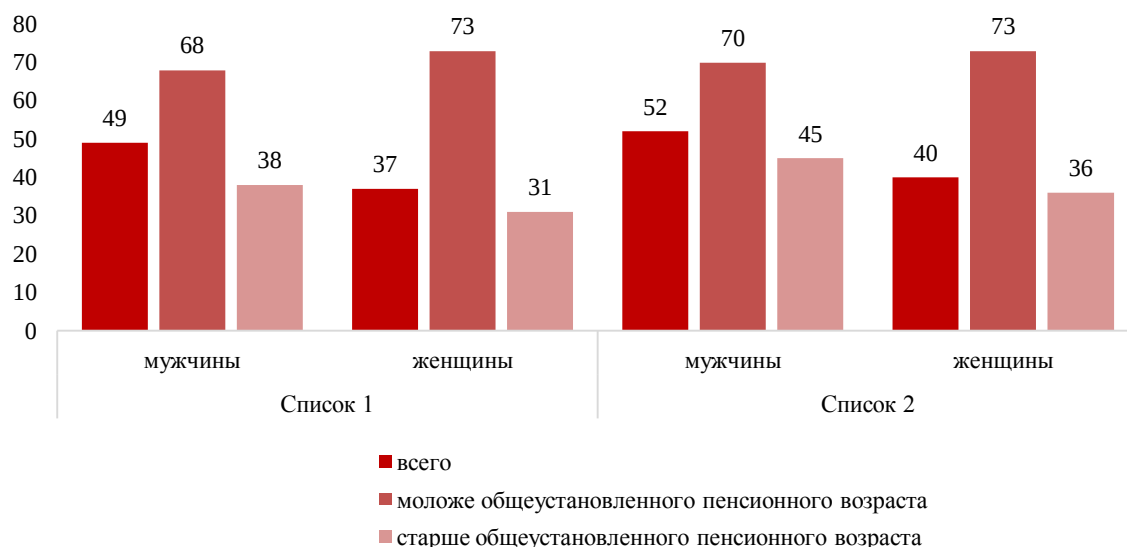


Рисунок 1 – Доля работающих мужчин и женщин, получающих досрочную страховую пенсию по Спискам № 1 и № 2, %

Это свидетельствует о том, что до достижения общеустановленного пенсионного возраста пенсия для работников по Спискам № 1 и № 2 в большей степени служит для них дополнительным источником дохода, а не компенсацией утраченных заработков.

В связи с этим проблема дальнейшего реформирования института досрочных пенсий за работу во вредных условиях труда является крайне актуальной.

В качестве пилотного региона для проведения социологического исследования работодателей и работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, была выбрана Республика Башкортостан. Выбор указанного субъекта РФ в качестве пилотного региона для проведения обследования был обусловлен наличием в Республике Башкортостан широкого спектра предприятий со вредными и опасными условиями труда: на сегодняшний день в данном субъекте РФ действуют 22 предприятия со вредными и опасными условиями труда с общей численность работников более 58 тысяч человек.

В ходе исследования были проведены:

- анкетный опрос работников, занятых на вредном производстве и имеющих право на досрочную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в Республике Башкортостан.
- экспертные интервью с руководителями предприятий, финансовыми директорами, главными бухгалтерами или начальниками отделов кадров,

работающих на предприятиях с вредным производством в Республике Башкортостан.

Анкетирование работников прошло на 5 предприятиях с вредными условиями труда Республики Башкортостан в период с 25 мая по 7 июня 2016 года. Выборка составила 1450 респондентов. Метод сбора информации – анкета на самозаполнение.

Основными темами опроса работников были следующие темы:

- уточнение персональных характеристик работника (в том числе общий и специальный стаж работника, состояние и динамика его здоровья);
- важность досрочных пенсий для работника;
- планы работника относительно продолжения работы по достижении досрочного пенсионного возраста и мотивация выбора трудовой стратегии;
- оценка работником общих тенденций выбора трудовых стратегий лиц, занятых во вредных производствах и обоснование этих тенденций;
- оценка работником последствий специальной оценки условий труда;
- мнение работников относительно возможности отмены досрочных пенсий для начинающих работников, работающих по Спискам № 1 и № 2.

Кроме того, в период с 25 мая по 10 июня было проведено 23 экспертных интервью на четырёх предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда Республики Башкортостан, по вопросам, связанным с реформированием системы досрочных пенсий. Целевой аудиторией экспертного опроса были руководители предприятий, финансовые директора, главные бухгалтера, начальники отделов кадров. Интервью проходили на тех же предприятиях, где и анкетирование рабочих.

Основными экспертных интервью с руководителями были следующие темы:

- важность досрочных пенсий для привлечения и удержания работников;
- оценка работодателем основных трудовых стратегий и состояния здоровья своих работников;
- последствия введения доп. тарифов и проведения специальной оценки условий труда;
- оценка возможности отмены досрочной пенсии для начинающих работников по Спискам № 1 и № 2; введения механизма страхования рисков утраты трудоспособности; повышения требований к специальному стажу.

Рассмотрим подробнее результаты проведенных исследований.

Объективные демографические и социально-экономические тенденции обуславливают увеличение численности пенсионеров по отношению к численности лиц, за которых уплачиваются страховые взносы. Это усиливает финансовую нагрузку на пенсионную систему. Поэтому в условиях нерешенности вопроса с повышением пенсионного возраста одним из путей укрепления финансовой устойчивости пенсионной системы рассматривается стимулирование более позднего выхода на пенсию.

Необходимость разработки и реализации механизма стимулирования выхода на пенсию в более позднем возрасте была предусмотрена Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации.

В целях реализации задач Стратегии в рамках разработки новой пенсионной формулы был создан соответствующий механизм стимулирования, который вместе с пенсионной формулой был утвержден Федеральным законом «О страховых пенсиях» и введен в действие с 2015 года.

Этот механизм должен стимулировать лиц, достигших пенсионного возраста отложить не определенное число лет фактическое начало получения пенсии в обмен на ее существенно более высокий уровень в будущем. Тем самым, без принятия формального решения о повышении пенсионного возраста, можно было бы обеспечить его фактический рост и соответственно улучшить соотношение между пенсионерами и лицами, за которых уплачиваются страховые взносы.

Для создания стимулов к принятию решения об откладывании начала получения пенсии в составе новой пенсионной формулы были предусмотрены коэффициенты повышения индивидуального пенсионного коэффициента, используемые при исчислении размера страховой пенсии по старости и коэффициенты повышения размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, в случае принятия соответствующего решения.

Введение такого механизма стимулирования облегчалось устройством новой пенсионной формулы, перераспределительный, балансирующий характер которой должен был обеспечивать «премирование» лиц, отложивших начало получения пенсии за счет лиц с более ранним выходом на пенсию.

При этом существенное значение имеет величины этих повышающих коэффициентов. При их определении очень важно было найти «золотую середину».

Если повышающие коэффициент слишком малы, то не будет достаточных стимулов к откладыванию начала получения пенсии, а если слишком высоки, то высок риск чрезмерной дифференциации пенсий, а возможно и финансовой нагрузки на пенсионную систему.

В период разработки Федерального закона о страховых пенсиях и соответствующих мер, направленных на стимулирование выхода на пенсию в более позднем возрасте, макро-экономическая ситуация в Российской Федерации была существенно более стабильной, чем в настоящее время.

В условиях до 2014 года, разработанные меры можно было считать относительно достаточными для стимулирования отложенного выхода на пенсию, хотя и тогда разработчикам новой пенсионной формулы и соответствующего механизма стимулирования были очевидны как общие проблемы стимулирования более позднего выхода на пенсию в рамках института так называемого социального страхования, так и определенные дефекты предложенного механизма стимулирования.

В качестве примера можно отметить установление одинаковых значений коэффициентов повышения индивидуального пенсионного коэффициента и размера фиксированной выплаты для женщин и мужчин. Равенство значений указанных коэффициентов для женщин и мужчин не является оптимальным для пенсионной системы, так как не учитывает существенно различную у женщин и мужчин продолжительность периода получения пенсии.

Однако тогда (в 2013 году), в том числе с учетом необходимости принятия закона «О страховых пенсиях», пришлось пойти на определенные компромиссы.

Ухудшение макроэкономической ситуации в Российской Федерации, а также рост геополитической напряженности после 2014 года обусловили повышение социально-экономической неопределенности и связанные с ней риски, в том числе в отношении пенсионной системы. Степень доверия населения к стабильности пенсионной системы также подвергалась эрозии в связи с противоречивыми заявлениями в отношении пенсионной системы представителей различных министерств, в том числе недостаточно последовательными действиями в отношении накопительного компонента. В результате по имеющейся от ПФР

информации по состоянию на 2 квартал 2015 года число лиц, не пришедших в установленные сроки за назначением пенсии, не превысило 20 тыс. чел.

Поэтому в условиях новой макроэкономической реальности представляется актуальным проведение дополнительного анализа воздействия, предусмотренных в Федеральном законе о страховых пенсиях, мер по стимулированию отложенного выхода на пенсию.

# 1 Анализ мнений работников, занятых на предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда, по вопросам, связанным с реформированием системы досрочных пенсий

## 1.1 Состояние здоровья работников, занятых на предприятиях с вредными условиями труда

Проведённый опрос работников, занятых во вредных условиях труда, показал, что самооценка их здоровья существенно ухудшается с возрастом ( 2). В целом среди работников до 25 лет доля лиц, оценивших свое здоровье как очень хорошее составляет 23%, то среди работников в возрасте от 45 лет доля лиц, оценивших свое здоровье как очень хорошее составила менее 2%. Доля работников, оценивших свое здоровье как хорошее составляет более 61% среди лиц до 34 лет и менее 27% среди работников от 50 лет и старше. Доля работников, оценивших свое здоровье как удовлетворительное составляет менее 18% среди лиц до 29 лет и более 67% среди работников от 50 лет и старше.

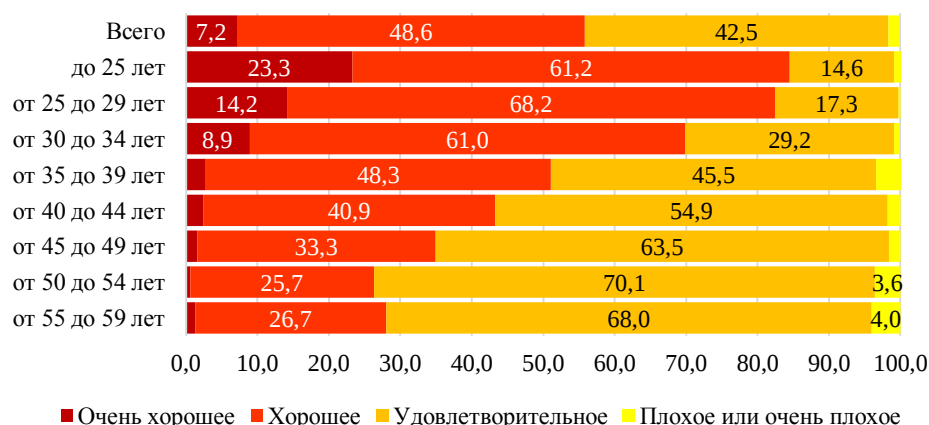


Рисунок 2 – Распределение работников различных возрастных групп по самооценке здоровья, %

В среднем у 18% опрошенных работников есть хронические заболевания, а у 13% - заболевания, вызванные особенностями работы во вредных условиях труда (). При этом доля работников, имеющих хронические заболевания и заболевания,

вызванные особенностями работы, существенно увеличивается с возрастом. Если среди работников до 25 лет эти доли составляют менее 5 %, то среди работников в возрасте 55-59 лет соответственно 43% и 19%. Резкое снижение доли работников, имеющих хронические заболевания и заболевания, вызванные особенностями работы, после 60 лет можно объяснить тем, что лица, имеющие отмеченные заболевания, как правило, прекращают в указанном возрасте трудовую деятельность на предприятии.

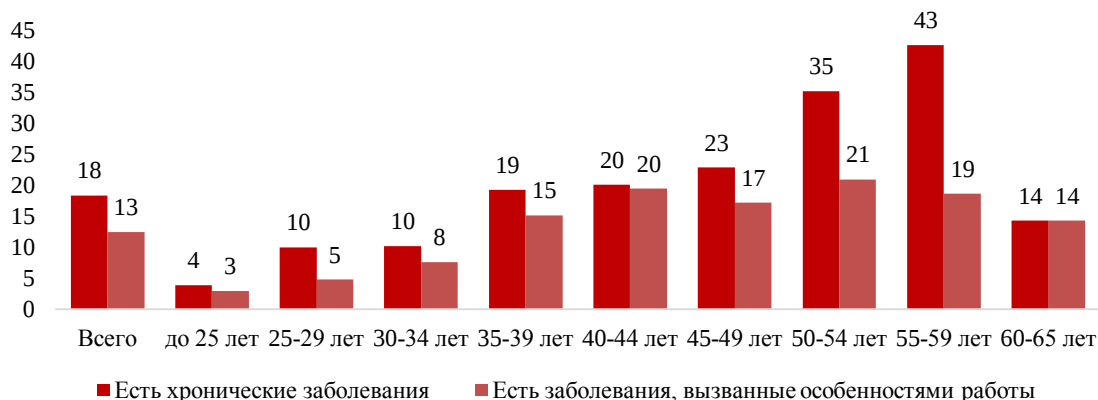


Рисунок 3 – Наличие у работников хронических заболеваний и заболеваний, вызванных особенностями работы, %

## 1.2 Мнение работников о преимуществах и недостатках их места работы

Работники, занятые во вредных условиях труда, отмечали, что наиболее важное преимущество их работы стабильность (). Так ответили 69% опрошенных работников. Второе важное преимущество работы – это официальное оформление. Так считают 55% работников. На третьем месте – удобный график работы (48% работников). Практически каждый третий опрошенный работник рассматривает в качестве преимущества своей работы льготное пенсионное обеспечение (32%).

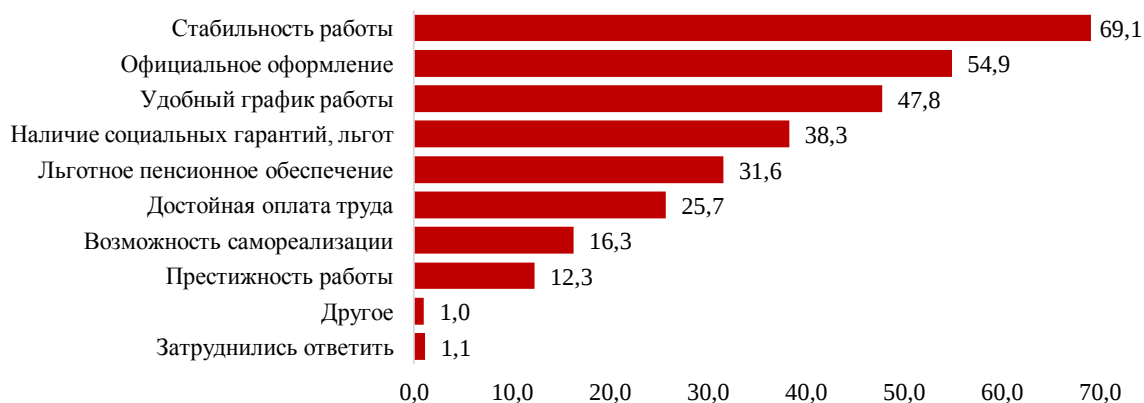


Рисунок 4 – Оценка работниками преимуществ текущего места работы, %

Основными недостатками своей работы опрошенные работники считают неблагоприятные условия труда, ухудшающие здоровье (44%) и низкий размер заработной платы (38%) ().



Рисунок 5 – Оценка работниками недостатков текущего места работы, %

### 1.3 Социальный пакет, получаемый работниками, и его значение

В социальный пакет работников, занятых во вредных условиях труда, входит увеличенная продолжительность отпуска, надбавки к заработной плате за вредные условия труда, сокращенный рабочий день, лечено-профилактическое питание ().



Рисунок 6 – Социальный пакет предоставляемый работникам, %

Социальный пакет имеет критическое или достаточно важное значение для 74% работников и лишь для 6% работников он не имеет никакого значения (). Наиболее высока значимость социального пакета для работников в возрасте от 45 до 49 лет: среди них 82% отметили критическую или достаточную важность социального пакета. Наименее высока значимость социального пакета для работников в возрасте до 25 лет, а также для работников от 55 до 59 лет: среди них более 29% отметили, что социальный пакет для них не имеет никакого значения или не имеет существенного значения.

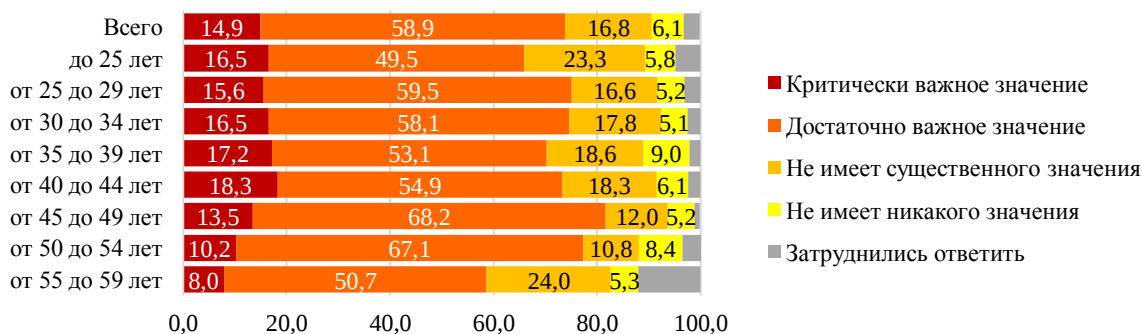


Рисунок 7 – Значимость социального пакета для работников, %

Молодые работники до 25 лет чаще, чем остальные работники сообщали, что досрочная пенсия не имела для них никакого значения при выборе ими профессии: так ответили 37% работников до 25 лет по сравнению с 19-28% работников других возрастных групп (рисунок ). В то же время, более половины работников в возрасте от 45 до 49 лет отмечали, что досрочная пенсия имела для них большое значение при

выборе ими профессии, что, скорее всего, связано с текущей высокой значимостью досрочной пенсии для данной возрастной группы.

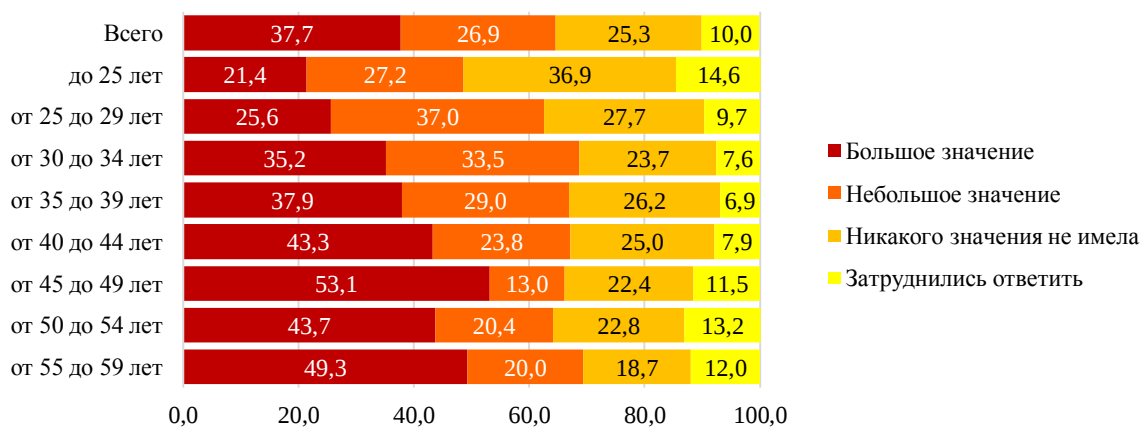


Рисунок 8 – Важность досрочной пенсии при выборе работниками профессии, %

## 1.4 Планы работников после назначения им досрочной пенсии

Более 70% опрошенных работников отметили, что после назначения им досрочной пенсии он планируют продолжить работать на своем предприятии на том же участке работы (). Лишь 13% работников сообщили, что планируют после получения досрочной пенсии прекратить работу.



Рисунок 9 – Планы работников после назначения им досрочной пенсии, %

Более половины работников, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, отмечали, что если им будет позволять здоровье, то они хотели бы продолжить работать на производстве по крайней мере до 60 лет (10).

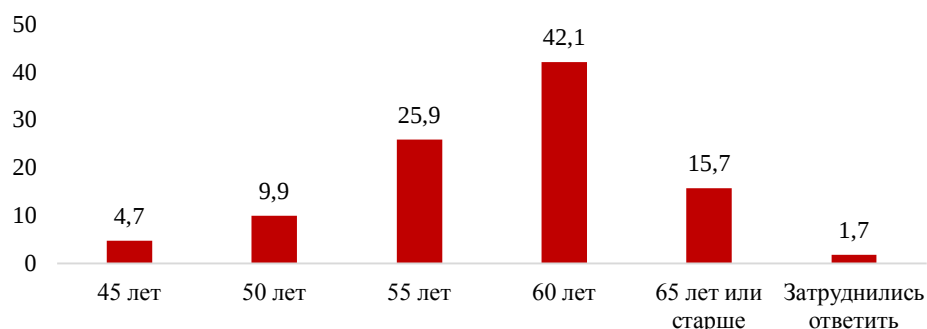


Рисунок 10 – Распределение работников по предполагаемому ими возрасту завершения трудовой деятельности, %

В качестве основной причины продолжения работы большинством работников после назначения им досрочной пенсии опрошенные работники назвали желание сохранить заработок, обеспечивать семью (11). Полностью согласны с этим 86% работников, а с большой вероятностью - 96% работников. Со всеми остальными причинами продолжения работы (например, привычкой работать, желанием быть полезным обществу, организации, желанием избежать одиночества, любовью к работе и профессии) полностью согласны от 13 до 18%.



Рисунок 11 – Мнение респондентов относительно причин продолжения работы большинством работников после назначения досрочной пенсии, %

## 1.5 Мнение работников относительно возможности отмены досрочной пенсии и их действия в случае повышения возраста назначения досрочной пенсии

Большинство работников (67%) выступают за то, чтобы сохранить право на досрочную пенсию начинающим работникам (12). Причем наиболее поддерживают сохранение досрочных пенсий начинающим работникам лица в возрасте от 45 до 59 лет (более 70%). Наименее поддерживают сохранение досрочных пенсий начинающим работникам лица в возрасте до 25 лет (60%).

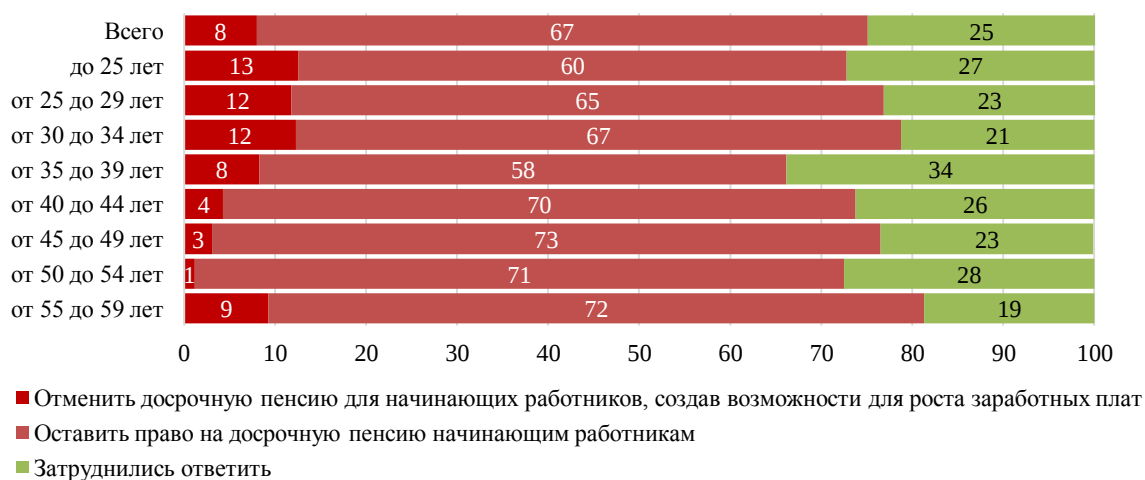


Рисунок 12 – Мнение работников относительно возможности отмены досрочной пенсии, %

В случае если возраст назначения досрочной пенсии будет увеличен на 5 лет, то продолжат, несмотря на это, работу на своем месте определенно 38% работников (58% работников – с большой вероятностью), определенно 12% – уйдут с предприятия, сменив сферу деятельности (30% работников – с большой вероятностью), 11% – перестанут работать (17% работников – с большой вероятностью) и 15% – примут участие в забастовках (29% работников – с большой вероятностью) (13).

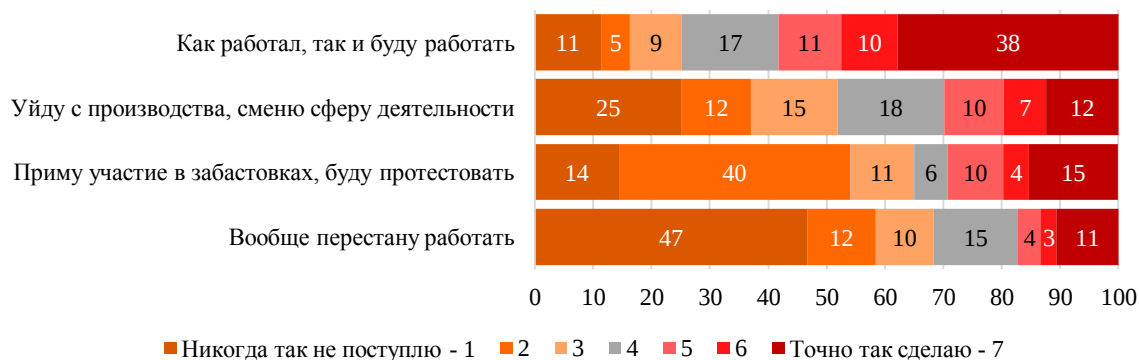


Рисунок 13 – Действия работников в случае повышения возраста назначения досрочной пенсии на 5 лет, %

## 1.6 Аттестация рабочих мест и специальная оценка труда

Свыше 60% работников сообщили о том, что на их предприятии была проведена либо аттестация, либо специальная оценка условий труда для определения вредных и опасных условий труда. По словам работников, которых затронула аттестация/специальная оценка условий труда, свыше 40% из них были переведены в категорию со сниженным классом «вредности». Подавляющее большинство работников, столкнувшихся со снижением класса «вредности» своего рабочего места в ходе аттестации или специальной оценки условий труда, не согласны с полученной оценкой (84%). Почти все они (97%) считают, что условия их работы не изменились.

## **2 Анализ мнений работодателей, занятых на предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда, по вопросам, связанным с реформированием системы досрочных пенсий**

### **2.1 Мотивация трудоустройства на предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда**

Ситуация с трудоустройством на предприятия с вредными и тяжелыми условиями труда различается в зависимости от типа города, где они находятся. В моногородах нет хорошей альтернативы для трудоустройства, поэтому люди с готовностью идут на вредные производства.

«В районе нет выбора мест работы, работа у нас – хороший вариант, поэтому молодые люди идут туда, возможно, не сразу задумываясь о вредных условиях труда. Понимают это позже, годам к сорока, когда начинают ощущать последствия». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

В крупном городе альтернативы трудоустройству на производстве с вредными факторами существует и поэтому мобильность молодежи выше.

«В основном, молодёжь, конечно, уходит, потому что все-таки условия труда такие, больше текучесть по молодежи, где-то может лучшие условия труда находят, кому-то не нравится отдаленность, кому-то не нравится условия труда, все-таки тяжело же». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Почти все респонденты отмечали, что основной мотивацией для молодого сотрудника сейчас является заработная плата.

«Если говорить о поколении от 20 до 25, их интересует зарплата, про пенсию в этом возрасте вообще мало кто думает. А если говорить о людях после 35, то конечно их интересует зарплата и, безусловно, им интересен тот вариант, что они досрочно выйдут на пенсию и будут ее получать». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Другой мотивацией может быть получение опыта и навыков, чтобы трудоустроиться на другое предприятие или уехать на север; продолжение трудовой династии.

«10-15% приходящих молодых специалистов интересуют только деньги и никакие другие, но некоторые пропитываются со временем, есть же трудовые династии, отец работал, гордость, что-то такое, я говорю 15-20% совершенно точно заточены на то, чтобы научиться, набить руку и дальше наострить лыжи на север Ямал или еще куда-то». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

На предприятиях, находящихся в крупных городах мотивационная составляющая досрочной пенсии оценивается опрошенными руководителями как более значимая. По их мнению, сотрудники, теряя такую компенсацию за работу на вредном производстве, как возможность раньше выйти на пенсию, не будут готовы отрабатывать на предприятии долгий срок и терять здоровье. В этом случае нужна адекватная замена.

«Если мы сейчас, грубо говоря, правительство принимает решение о том, что отменить списки 1 и 2 и оставить только пенсию по старости, допустим, она будет в 55-57 лет, возможно. И при этом у работника, который занят во вредных и опасных условиях не будет определённой компенсации за то, что он жизнь свою этому производству отдал и никуда не слинял, не ушел работать в магазин или офис что-то продавать, я думаю, что в течение ближайших 10-и лет мы столкнемся с тем, что в нефтехимию вообще никто идти не будет. У нас будет крайне мало людей, которые будут приходить постигать азы, отрабатывать 10-20 лет и приносить реальную пользу производству, обладать нужными компетенциями. Потому что человек, который пришел после института, он первые 3 года вообще не работник, по-честному, никто из нас не работник первые 2-3 года по-хорошему. У человека не будет смысла терять свое здоровье, чтобы потом ничего за это не получать. Какая-то адекватная замена при этом, даже если будет принято решение, понятно, что люди не пользуются своей возможностью уйти на досрочную пенсию, но это связано, уверена в том, что на эту пенсию просто не проживешь и при этом, если не будет адекватной замены, у работника не будет стимула работать в этих вредных условиях». (Зам. руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

## **2.2 Состояние здоровья лиц, работающих по Спискам № 1 и № 2**

На предприятиях разного типа по-разному оценивают состояние здоровья сотрудников по Спискам № 1 и № 2 и возможности работы после выработки стажа. Так, руководители, занятые на горнодобывающем и нефтеперерабатывающем предприятиях, в среднем хуже оценивали состояние здоровья своих сотрудников.

«И к пенсионному возрасту состояние здоровья у человека ухудшается в разы. Но он вида не подает. В итоге, у нас случай, когда мужики, которые в проходке, посжигали газом свои легкие, желудки. Они долго не живут. Выходят на пенсию и все. Тут еще можно сказать, что не только именно от этого». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

Опрошенные руководители отмечали, что работать длительно после наступления возраста досрочного назначения пенсии работники не могут, т.к. им не позволяет здоровье.

«Человек лет пять может, отработал. Вот он отработал, например, с 20-и до 50-и лет, у него за плечами много лет и он максимум, если ему реально деньги нужны — дети маленькие, отработает лет 5 и все». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

На нефтеперерабатывающем предприятии опрошенные руководители отмечали достаточно высокий уровень онкологических заболеваний.

«Моя практика работы здесь при нефтехимии показывает, что именно в периметре нефтехимии показывает, что с каждым годом возрастает количество онкобольных. [...] Это именно фактор нефтехимии, который в этом смысле влияет». (Зам. руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Сменность работы также отмечают как фактор, негативно влияющий на здоровье.

Респондент: «До 60 практически никто не доживает, единицы, выходят на пенсию год-два и умирают и у всех, в основном, сердечно-сосудистые заболевания связано с этим».

Интервьюер: «Именно из-за сменности?»

Респондент: «Скорее всего, я предполагаю да, потому что нагрузки на организм идут приличные». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

При этом уровень профессиональных заболеваний на предприятиях, где были проведены интервью, достаточно низкий. Респонденты связывают это со сложностью доказательства наличия профессионального заболевания.

Тему здоровья после достижения пенсионного возраста респонденты комментируют с двух позиций: формальной – есть ежегодный медосмотр, если болезни выявляются, человек должен быть переведен с вредной работы, и неформальной – работники скрывают свои проблемы со здоровьем, чтобы остаться работать.

Интервьюер: «На ваш взгляд, состояние здоровья позволяет им это делать»?

Респондент: «У нас ежегодный медосмотр. Если они работают, значит позволяет». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Интервьюер: «То есть они, когда достигают пенсии, они еще нормально себя чувствуют»?

Респондент: «Они скрывают, что ненормально, чтобы работать». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

Отдельные руководители отмечали, что ухудшение здоровья работников связано не только с воздействием вредных факторов на производстве, но с образом их жизни.

«Три или четыре дня выходных – он отдохнул, они поехали с семьей на речку, там купались, отдохнули, позагорали, приняли солнечные ванны. На другой день поехали в грязи. В грязи посидели. Бухают, грубо говоря, отрываются. Вот тебе и результат. Здоровье горишь больше чем на работе». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«Если мы говорим про состояние здоровья, которое зависит от разных производственных факторов, которые могут привести к профессиональным заболеваниям, то таких случаев у нас на сегодняшний момент только один работник

с установленным профзаболеванием. То, что люди, извините, ведут не очень здоровый образ жизни и куча хронических заболеваний, это отдельная песня». (Зам.руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

## **2.3 Позиция предприятий в отношении сотрудников, достигших возраста назначения досрочной пенсии**

На основе проведенных интервью можно выделить две стратегии предприятий с вредными условиями труда в отношении сотрудников пенсионного возраста.

Есть предприятия с вредными условиями труда, где руководство делает ставку на молодежь и стремится заместить сотрудников старшего возраста молодыми сотрудниками. На таких предприятиях работники, как правило, прекращают работать после назначения досрочной пенсии.

Интервьюер: «То есть вы мотивируете [уйти на досрочную пенсию], потому что беспокоитесь за их здоровье или потому что вам нужно обновлять кадровый состав»?

Респондент: «И то, и это. Два фактора. Потому что человек не может после назначения пенсии работать на вредных и опасных условиях труда». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

С другой стороны, есть предприятия, где руководство стремится удержать опытных сотрудников.

«Мы заинтересованы в них, но в момент здесь и сейчас, а в момент на перспективу ближайшие 3-5 лет. Потому что многих пенсионеров мы сами просим оставаться, потому что у нас нет адекватной замены молодёжи. Причем, молодёжи не только свежеспустившегося, а человека, у которого есть определённый профессиональный опыт 3-5 лет, потому что у нас уникальное оборудование, которое требует знаний, умений и навыков». (Зам. руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

На отдельных предприятиях стратегия относительно опытных сотрудников менялась: если раньше сотрудники, выходившие на досрочную пенсию, имели

дополнительные льготы от предприятия, теперь предприятие отменяет льготы, чтобы их задерживать на работе.

«Естественно, мы немножко здесь жестче поставили свою позицию к уходу на пенсию по возрасту, то есть он уйдет в 45 лет сейчас женщина, она по 1 списку уже пенсионер в 45 лет, соответственно, у нас в колдоговоре написано, что она может уйти на пенсию, быть пенсионером и пользоваться нашими льготами. Что такое быть пенсионером [...] это определенный социальный пакет, это ежеквартальная материальная помощь, при наличии стажа в 20 лет – это обслуживание в очень хорошей больнице. Для людей это было очень важно, естественно, она могла уйти уволиться, быть молодым пенсионером и работать где-то торговать или еще что-то. Сейчас в принципе эта вещь заканчивается, она ограничивается, то есть он может уйти у нас на пенсию по возрасту, имея пенсионное удостоверение о досрочной пенсии 45 лет 50 лет 48 лет, но, к сожалению, льготы мы на этом отрезке уменьшаем, то есть льготы мы начинаем уже привязывать к дате 55 и к 60 лет, потому что нам важно задерживать своих сотрудников». (Руководитель подразделения-5, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Опрошенные руководители отмечали, что ценность сотрудников с опытом, по сравнению с молодежью, связана не только с их знаниями и навыками, но и с лояльностью компании.

«И такое у нас бывало. В основном всегда заканчивается одним и тем же, человек с опытом – это человек с опытом. Я лично отношусь к той категории людей, которая ценит этот опыт. Я соответственно отношусь с уважением к нашим ветеранам. Что касается молодых сотрудников, то сейчас приходят ребята различные, и у многих направление — поиск своей жизненной цели. Они приходят, откровенно говорят, что вот я сейчас приду, посмотрю, если мне у вас не понравится, я уйду. И скажут, ищут свою жизненную цель». (Руководитель подразделения-2, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

## **2.4 Продолжение работы и мотивация работы после достижения возраста досрочной пенсии**

Опрошенные руководители отмечали, что 80-95% сотрудников продолжают работать после назначения досрочной пенсии. Респонденты оценивают таких сотрудников как лояльных предприятию. Вопрос о том, должен ли человек продолжать работать после достижения пенсионного возраста или нет, в основном решается исходя из его возможностей.

«В основном, если здоровье позволяет, то люди остаются работать на своих рабочих местах, поскольку ты проработал столько лет, уже работу знаешь, если ты хороший работник, тебя тоже, соответственно, знают и руководители не больно стараются хороших работников отпустить, если он выполняет все требования, с обязанностями справляется, зачем какого-то брать, хорошо работает человек и проблем нет». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

«Нормально, опытные люди, квалифицированные, все у них на месте, на севера они уже не сдернутся, куда там в 55 не поедешь, лояльные предприятию, у них дачи, дети, внуки и т.д. если приходят еще работать их дети на предприятие, то они сами их подстраховывают. Мы хорошо к этому относимся, тут вопрос только в том какой он квалификации, возраст не помеха. Есть такая физиологическая особенность, что с возрастом замедляются процессы, в том числе интеллектуальная активность, то есть если руководитель установки или цеха видит, что все, человек не тянет, ему тяжело он перестает быстро соображать и т.д., значит приходит с предложением уволить его на пенсию». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Для того, чтобы упростить процедуру увольнения возрастных работников отдельные предприятия переводят работников после назначения досрочной пенсии на срочные трудовые договора.

«В ком есть нужда – работают еще год-два, пока не захотят сами или на срочный трудовой договор их переводят, там уже смотрят по истечению срочного трудового договора, надо нам или нет, мы уже сами можем сказать, нужен нам человек или нет или уже можно с ним распрощаться до конца. Такая политика

сложилась уже давно». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

В то же время уход на пенсию может быть связан и с состоянием здоровья, и с тем, что «детей на ноги поставили».

«А в основной массе, 80-90% если они знают, что у них дети все, на ноги поставлены, сразу стараются уйти». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

Женщины, как правило, уходят на пенсию раньше.

«Женщины уходят, но если нет возможности, они остаются. Вот, например, если муж работает, хорошо зарабатывает, они уходят. Гробить свое здоровье, они не желают. Или не могут, не имеют сил, болезни. У мужчин это редкость. Мало таких мужчин, которые уходят. Человек начинает привыкать к этой работе». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

Опрошенные руководители отмечали, что у работников можно выделить два типа мотивации работы после достижения возраста досрочной пенсии:

- материальная заинтересованность;
- «привычка», «надо чем-то заниматься», «находиться в коллективе».

Причем основная мотивация – материальная, как правило, это связано с тем, что нужно «поставить детей на ноги», отдать кредит, а также с нежеланием резко понижать уровень жизни.

«Сейчас они детей учат, кредиты там. А на одну пенсию не проживешь». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«Отпахав на вредных условиях, в 50 лет уйти на пенсию и получать 10 тысяч, вы как считаете, это нормально? Иметь, например, троих детей. Из которых, кто-то в школе учится, а кто-то поехал в ту же Москву. Один из них, например. И у него 11 тысяч». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«Пенсионеры [...] им нужно себя занять. В деревне сад, огород, приусадебное хозяйство, баня, туда-сюда, рыбалка. А у кого занятия нет, они умирают. Начинают пить. Тоска ведь, когда занятия нет, увлечения нет, друзей нет. Начинается тоска,

пьянки и все – скатился. [...] Один у меня начальником был. Сперва на пенсию ушел, хотя дети обеспечены, все живут нормально. У него увлечений нет, он опять устроился на работу и работает. Не на вредные, а диспетчером». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

## **2.5 Оценка возможности повышения пенсионного возраста для работников на вредных производствах с точки зрения роста смертности и инвалидизации**

Опрошенные руководители не дают прямых оценок насчет возможного роста смертности и инвалидности в случае повышения пенсионного возраста для работников, занятых во вредных условиях труда. Они отмечают, что оценка возможных рисков увеличения смертности и инвалидности зависит от типа предприятия.

Интервьюер: «На ваш взгляд, если к рабочим-вредникам возвращаться, допустим, им будет повышен пенсионный возраст, как вы думаете, на предприятиях типа вашего, смертность и инвалидность увеличится или нет?»

Респондент: «Я думаю, нет, не очень. У нас производство не такое опасное, как другие вредные. У нас вредность идет не от тех показателей, из-за которых должны умирать или чего-то еще. У нас не нефтехимия, не горная промышленность, хоть и вредное производство считается». (Руководитель подразделения-1, предприятие обрабатывающей промышленности-3).

Отмечалось, что возрастные сотрудники даже в лучшей степени, чем молодые сотрудники могут действовать во внештатных ситуациях.

«Я не думаю, что это влияет на уровень реагирования. Здесь практически наше предприятие, поскольку оно опасно, у нас постоянно проходят занятия и тренировки по этим делам, чтобы люди в каких-то экстренных ситуациях не думали, а у них это отработано до автоматизма. То есть иной раз думать не надо, надо просто делать то, что тебя научили. У них опыт огромный и они даже быстрее, человек поработавший, бывал в каких-то нештатных ситуациях, то есть знает, как на это реагировать, хуже с молодыми, которые никогда с этим не сталкивались, и они теряются просто-напросто, убегают, бросают места в панике. Более зрелый человек в

панику не бросается, потому что опыт какой-то за плечами есть». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Некоторые руководители отмечали, что в случае повышения возраста назначения досрочной пенсии возможно увеличение уровня смертности от длительных нагрузок. Решением в таком случае могло бы стать отстранение работников после определенного возраста от работ с большими нагрузками.

«Не знаю, мне кажется, люди у нас еще быстрее начнут умирать. Если бы он еще на 5 лет мы ему поднимем, а он на пенсию уйти не может, вроде здоровье позволяет он и так ночами работал, он еще ночью будет работать, еще продлим... Если они у нас сейчас, выходя в 50 лет, в 55 умирали, то они еще могут у нас даже не доработать до пенсионного возраста, начнут умирать. Либо мы тогда должны будем понимать, что у нас как раз, о чем я и говорил, выработал ты необходимое для пенсии, значит, его надо отстранять уже от таких работ на законном основании должно, пока у нас таких оснований нет законодательстве такого нет». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Одной из профилактических мер может быть повышение эффективности проводимых на предприятиях медосмотров в плане выявления начальных стадий заболеваний.

«Я думаю, что можно было подойти дифференцированно, не скажу, что у нас плохой медосмотр, но дифференцированно именно к вилке медосмотра, смертность из-за чего, потому что вовремя не идентифицировали какое-то отклонения в здоровье, соответственно, может с причиной попробовать бороться, пытаться раньше идентифицировать, мы же не хотим, чтобы наши работники погибали. Мы хотим, чтобы они работали на благо своих семей, на благо предприятия, не очень должна, надо просто ряд мер таких предпринять превентивных. Понятно, что эти 3 года могут сказаться, как возможно, я не медицинский специалист, но возможно граница 60-63 это проявление наиболее яркое накопленных отклонений и патологий в организме и это напрямую связано, вот если бы человек ушел на пенсию в 60, он бы этим не болел, а так как он уже в 63 работает, вот он все заболел, его свалило и может он на пенсии тоже самое. Но это не было так явно видно, а пенсии отдыхает, уехал на дачу, картошечку, огурцы выращивать, может это немного отодвинуло проявление каких-то отклонений. Мне кажется, своевременная диагностика и может

быть чуть больше внимания к здоровью работников, если не избежать, то минимизировать точно». (Руководитель подразделения-6, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

## **2.6 Оценка возможности замены досрочных пенсий системой страхования рисков утраты трудоспособности**

Опрошенные руководители в целом отмечали, что замена досрочной пенсии для работников, занятых на вредных производствах, системой страхования рисков утраты трудоспособности является не вполне адекватной. По их мнению, наличие профессионального заболевания достаточно сложно доказуемо, об этом свидетельствует статистика. В основном, респонденты отмечали, что количество профессиональных заболеваний на предприятиях очень низкое.

Интервьюер: «А что с профзаболеваниями? Случаются такие истории?»

Респондент: «У нас, во всяком случае, нет».

Интервьюер: «Нет на фабрике?»

Респондент: «*Нет*».

Интервьюер: «То есть люди работают, со здоровьем ничего?»

Респондент: «Да. Прямо ужасного состояния, на моей памяти нет. У нас ежегодные комплексные проверки. Там бы все это высвечивалось». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«У нас есть несколько профбольных буквально на 3 тысячи человек, наверно вам назову десяток, которые по состоянию здоровья были освобождены от выполнения тех или иных работ. Допустим, у них слабое зрение и они не могут работать на высоте, давление или сердце тоже они не могут работать на высоте, у них может закружиться голова или что-то такое. Буквально один случай я знаю, у человека были проблемы с печенью, мы его перевели в другой цех, то есть это штучно». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Сложность доказательства наличия профессионального заболевания опрошенные руководители связывают со сложной бюрократической процедурой

получения статуса лица, имеющего профессиональное заболевание, наличием в этом процессе коррупционной составляющей.

«Страховой риск, он непонятный такой, его доказать не все люди смогут. Чтобы человеку доказать, что это произошло с ним, что это вина предприятия, что по этой вине произошел страховой случай и в связи с этим доказать. Человека это будет пугать, потому что это очень сложно, очень непонятно и очень рискованно. Человек может получить, может нет. А тут [в случае досрочной пенсии] гарантировано. Доля людей, которые умные и прошаренные, те поймут и скажут: «Да, хорошо. Я согласен». А работники, которые менее связаны с этим, они не поймут, испугаются». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«Сейчас 10 из 100 идут доказывать профболезни, и не всем это удастся». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«[...] вредные условия труда, это такая память Советского Союза, когда люди чувствовали себя супер защищенными со всех сторон, вопрос – будет ли платить ФСС честно, сколько он будет платить, какие это будут размеры, как доказать, что это было именно профзаболевание, полученное именно на производстве. Я думаю, там будет достаточно много препон, потому что тут все просто - 10 лет отработал и все и никто больше ничего не спрашивает. А там я подозреваю, что будет достаточно комиссия должна аттестовать, убедиться, что да, именно вы пришли к нам не больной». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

«Профцентры, они находятся в городах, где избалованы зарплатами, взносами этими. То есть там, для того, чтобы без всяких волокит пройти, ставят сумму. Конкретную сумму, для некоторых неподъемную, для некоторых подъемную. Так что тут волокиты много. Если упростишь процедуру – мошенники воспользуются. Много их таких. Не работают, а пенсию получают». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

Кроме того, опрошенные руководители отмечают, что введение системы страхования рисков утраты трудоспособности вместо системы досрочных пенсий может послужить причиной оттока кадров с предприятий с вредными условиями труда.

«Если за законом закреплено, что он досрочную пенсию получит, то 100% он ее получит. А выплаты и сколько он там получит, это будет когда-то и такое впечатление, что вряд ли это будет, а отток [работников] будет точно. Кто будет своим здоровьем рисковать, сюда приходить, ничего не получая взамен, грубо говоря»? (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Однако, в случае моногородов оттока кадров, вероятнее всего, можно будет избежать.

Интервьюер: «А будут идти вообще на шахту, на вредные условия, если не будет льгот? Или будут предпочитать менее вредные производства»?

Респондент: «Конечно, если не будет льгот, они предпочитают в данном случае на другую работу трудоустроиться, а в данном случае у нас, если рассматривать наш район, у нас кроме горнорудников ничего нет». (Руководитель подразделения-2, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

В качестве еще одной проблемы внедрения системы страхования рисков утраты трудоспособности вместо системы досрочных пенсий называлась сложность отделения влияния на организм работника вредных факторов производства от влияния прочих факторов.

## **2.7 Возможная реакция рабочих на отмену досрочной пенсии**

В основном опрошенные руководители отмечали, что всплески социальной напряженности вряд ли будут происходить среди работников в связи с отменой досрочной пенсии, если предприятие приложит усилия для создания другой системы мотивации и компенсации.

Интервьюер: «Как вы думаете, работники на вашем предприятии, они способны каким-то образом показать, что им не нравится такая ситуация? Не протесты, а высказывать, то, что требуют? Увольняться, например?»

Респондент: «Или забастовка (смеется). Да нет. Всякое бывает, я думаю, вряд ли до забастовки дело дойдет, протестовать тоже не будут». (Руководитель подразделения-2, предприятие по добыче полезных ископаемых-1).

«У нас достаточно молодой коллектив. Пока не касается [их], навряд ли будут». (Руководитель подразделения-3, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Тем не менее, несколько руководителей отмечали возможность социального взрыва при отмене досрочных пенсий для работников, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, поскольку люди будут ощущать несправедливость этого решения. Досрочная пенсия воспринимается людьми как компенсация от имени государства за то, что люди рискуют своим здоровьем на производстве.

«Я считаю, что это не справедливо, человек отработав не в магазине, не там, где было тепло и не в офисе, а на предприятии, которое дает значительные деньги в бюджет республики и в бюджет Российской Федерации, теряя часть своего здоровья, не будет иметь права на какие-то дополнительные льготы и компенсации. При этом, я уверена, предполагаю, что выплаты из Фонда социального страхования не будут столь значительными, чтобы он мог содержать свою семью до наступления выхода на пенсию по возрасту. Как-то меня бы это покорило однозначно и то, что у нас будет социальный взрыв, он будет однозначно. Понятно, что страсти покипят и через год-два улягутся, потому что это требование наверно будет носить законодательный характер, и мы ничего с этим сделать не сможем, но это чувство несправедливости, когда государство о тебе не заботится, если по-честному». (Зам. руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

«На текущий момент люди работают, знают, что они свое получают, уйдут раньше времени на пенсию, рискуя своим здоровьем, жертвуя своим здоровьем, они каким-то образом хоть как-то обеспечивают свою старость чуть-чуть, а надеяться на тот риск [утраты трудоспособности], который будет или не будет, и что тебе выплатят...». (Руководитель подразделения-2, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

Один из возможных путей снятия вопроса о справедливости – объективная экспертная оценка вредности производства.

«Новое оборудование, новые материалы, новые технологии, конечно, это может вредность снижать. Но об этом должны сказать специалисты. Если она на

самом деле снижается, то почему бы не увеличить пенсионный возраст». (Руководитель подразделения-1, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Необходимо отметить, что процесс отмены досрочных пенсий для части работников по результатам специальной оценки труда уже происходит на обследованных предприятиях с вредными условиями труда. Опрошенные руководители отмечают, что предприятие пытается повышать таким работникам заработную плату для того, чтобы избежать роста социального напряжения в коллективе и удержать этих работников.

«Мы будем повышать им тарифы для того, чтобы они потери в зарплате не понесли, они потеряют [после снятия «вредности»] доп. отпуск, они потеряют доплату за вредность и пенсию досрочную, но по деньгам они не потеряют. Я думаю, что нет, безусловно, их [снятие «вредности»] не устроит [...] Было много плюсов и получается из четырех плюсов мы им компенсируем только один - деньги, все остальные они теряют. Но у нас таких работников получается человек 25, наверное, зарплату мы им будем повышать, более того, мы им предлагаем систему прогрессивного повышения зарплаты, если они будут свой уровень квалификации повышать. В принципе, скажу конечно грубо, рот замазать мы попробуем деньгами, но психологически я думаю, для них это будет проблема да, будут возмущения, будут походы в профсоюз, я надеюсь, не будет заявлений в прокуратуру, но тем не менее, может такое быть». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

## **2.8 Предложения руководителей, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, в отношении реформирования системы досрочных пенсий**

В ходе интервью опрошенные руководители высказали несколько предложений относительно возможных механизмов реформирования системы досрочных пенсий за работу во вредных условиях труда.

Во-первых, предлагалось внедрять систему повышения возраста назначения досрочной пенсии за работу во вредных условиях труда для сотрудников младше определенного возраста (ориентировочной возрастной границей называли 30-35

лет). Работники младше определенного возраста работают по новой системе, а старшее поколение «дорабатывает» по старой системе.

«Я бы начал внедрять эту вещь с определенного возраста. То есть взять рубеж 30 лет и сказать, что вы [моложе 30-ти лет] уже работаете по новой системе. А людей, которые находятся диапазоне порядка 10 лет до пенсии, я бы не трогал. [...] им осталось работать 10 лет, то есть, это как раз рискованная зона». (Руководитель подразделения-2, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Одним из вариантов фактического повышения возраста назначения досрочной пенсии за работу во вредных условиях труда могло бы стать увеличение требуемой длительности специального стажа, который необходимо отработать для получения пенсии.

«Я считаю, что этот срок возможно увеличить, не 10 лет стаж на пенсию, например, женщина 45 лет чтобы пойти по первому списку ей нужно отработать 7 лет и 6 месяцев полных. [...] То есть ей сделать, например, не 7 лет 6 месяцев, а сделать, например, 12 лет, то есть увеличить этот период, мое мнение такое». (Руководитель подразделения-5, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

Во-вторых, предлагалось, чтобы работник мог воспользоваться досрочной пенсией за работу во вредных условиях труда, только в случае увольнения с работы.

«Например, он отработал нужное количество лет, период увеличили, например, отработал 15 лет, ему где-то 50 лет, у него по идее наступило право на досрочную пенсию. Я бы здесь подумала, наступило и наступило, и то есть он может воспользоваться этими выплатами в момент выхода на пенсию, а выйти на пенсию он может, скажем так, уволившись. То есть пока работает он не получает». (Руководитель подразделения-5, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

В-третьих, высказывались предложения относительно того, чтобы оставить возможность получать работникам пенсию за работу во вредных условиях труда ранее общеустановленного пенсионного возраста хотя бы в неполном размере, увеличивая ее размер в зависимости от отработанного стажа.

«Если человек хочет уйти, он может уйти в любой момент, просто он должен понимать, что получит 5% от того, что он накопил 20% ,40, 50, 60 и т.д. эта шкала будет понятно, человек будет понимать, я хочу выйти раньше, получу половину

пенсии и ладно, мне хватит, допустим. Он живет в деревне в селе у него дачка, коровы, курочки и все его устраивает, он хочет природой наслаждаться, он отдал часть своей жизни предприятию и теперь он хочет отдать часть жизни туда». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

В-четвертых, отдельные руководители отмечали в качестве варианта реформирования системы досрочных пенсий создание на предприятиях корпоративных пенсионных систем в обмен на налоговые льготы предприятию.

«Пусть наше предприятие платит пенсию своим пенсионерам, но при этом на эту же сумму будет освобождено от выплаты налогов или даже получит налоговую льготу. У нас на балансе 6,5 тысяч пенсионеров, каждый пенсионер получает по 10 тысяч, грубо, получается 600 тысяч в месяц, пусть нас освободят от налога на 600 тысяч в месяц. Мы сами будем пенсионеров содержать». (Руководитель подразделения-4, предприятие по добыче и переработке нефти-2).

В-пятых, опрошенные руководители отмечали необходимость повышения размеров досрочных пенсий в случае повышения возраста их назначения.

«Даже если примут решение, списки 1 и 2 отменяют, то какая-то адекватная компенсация должна быть, может быть повышенное количества баллов для того, чтобы работник понимал, что, выйдя на пенсию по старости, он будет иметь прибавку». (Зам. руководителя, предприятие по добыче и переработке нефти-4).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ экспертных интервью со специалистами, занимающими руководящие должности на предприятиях с вредными условиями труда, показал, что, по мнению руководителей, для большинства молодых сотрудников основной фактор при трудоустройстве на предприятия с вредными условиями труда – это заработная плата, а досрочная пенсия не играет решающей роли. Однако уже с 30-35 лет наличие досрочной пенсии становится важным для продолжения работы на предприятии.

По словам опрошенных руководителей, после достижения возраста назначения досрочной пенсии 80-95% сотрудников продолжают работать. Основная мотивация для продолжающих работать – материальная заинтересованность: «поставить детей на ноги», отдать кредит, нежелание снижать уровень жизни.

Оценка возможных рисков увеличения смертности и инвалидности при повышении возраста назначения досрочной пенсии за работу во вредных условиях труда зависит от типа предприятия. В частности, на отдельных предприятиях наблюдается рост онкологических заболеваний. Некоторые руководители говорили, что в случае повышения возраста назначения досрочной пенсии, возможно увеличение смертности в связи с длительными нагрузками.

Руководители в целом считают замену досрочной пенсии страхованием рисков от утраты нетрудоспособности не вполне адекватной идеей, так как наличие профессионального заболевания достаточно сложно доказуемо. Об этом свидетельствует статистика, поскольку количество профессиональных заболеваний на предприятиях очень низкое. Сложность доказательства наличия профессионального заболевания опрошенные руководители связывают со сложной бюрократической процедурой получения статуса лица, имеющего профессиональное заболевание, наличием в этом процессе коррупционной составляющей. Отдельные руководители отмечают, что введение системы страхования рисков утраты трудоспособности вместо системы досрочных пенсий может послужить причиной оттока кадров с предприятий с вредными условиями труда. Однако, в случае моногородов оттока кадров, вероятнее всего, можно будет избежать.

Отдельные руководители отмечали, что всплески социальной напряженности в связи с отменой досрочной пенсии за работу во вредных условиях труда у них маловероятны, особенно если предприятие приложит усилия по созданию системы мотивации и компенсации. В то же время другие руководители отмечали возможность социального взрыва при отмене досрочных пенсий, поскольку люди будут ощущать несправедливость этого решения, т.к. досрочная пенсия воспринимается людьми как компенсация от имени государства за то, что люди рискуют своим здоровьем на производстве.

В целом, основной риск, которые работодатели видят при отмене досрочных пенсий – возможный дефицит кадров.

Опрос работников, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, показал, что самооценка здоровья этих работников существенно ухудшается с возрастом: Если среди работников моложе 25 лет 23% оценивают свое здоровье как очень хорошее, то среди работников в возрасте от 45 лет – уже менее 2%. В среднем у 18% опрошенных работников есть хронические заболевания, а у 13% – заболевания, вызванные особенностями работы во вредных условиях труда. Социальный пакет имеет критическое или достаточно важное значение для 74% работников. Более трети молодых работников до 25 лет отмечали, что досрочная пенсия не имела для них никакого значения при выборе ими профессии. Более 70% опрошенных работников отметили, что после назначения им досрочной пенсии они планируют продолжить работать на своем предприятии на том же участке работы и лишь 13% планируют после получения досрочной пенсии прекратить работу. Более половины работников говорили, что если им будет позволять здоровье, то они хотели бы продолжить работать на производстве по крайней мере до 60 лет. Подавляющее большинство работников в качестве основной причины продолжения работы называли желание сохранить заработок, обеспечивать семью.

Большинство работников (67%) выступают то, чтобы сохранить право на досрочную пенсию начинающим работникам. Доля работников, согласных с отменой досрочных пенсий для начинающих работников с созданием условий для роста заработных плат, наиболее высока среди лиц до 25 лет (13%). В случае если возраст назначения досрочной пенсии будет увеличен на 5 лет, то с большой вероятностью продолжат работу на своем месте более половины работников (58%),

сменят сферу деятельности – 30%, 17% работников - перестанут работать и 29% работников примут участие в забастовках.

По словам работников, которых затронула аттестация/специальная оценка условий труда, свыше 40% из них были переведены в категорию со сниженным классом «вредности». Подавляющее большинство работников, столкнувшихся со снижением класса «вредности» своего рабочего места не согласны с полученной оценкой: почти все они (97%) считают, что условия их работы не изменились.

С учетом проведенного анализа можно предложить следующий механизм дальнейшего реформирования системы досрочных пенсий у работников, занятых во вредных условиях труда.

Реформа института досрочных пенсий работников, занятых во вредных условиях труда, должна сопровождаться совершенствованием института специальной оценки труда, в части повышения его прозрачности и объективности, а также совершенствованием института выявления рисков профессиональных заболеваний.

Предлагается прекратить формировать права на досрочную пенсию для только пришедших работать во вредных условиях труда, и формировать права на досрочную пенсию остальных лиц, работающих во вредных условиях труда в соответствии с реальными условиями труда на соответствующих рабочих местах. В частности, для работников, не имеющих на момент начала реформы специального стажа во вредных условиях труда, предлагается не формировать права на досрочную пенсию и не уплачивать за данных работников страховые взносы по дополнительному тарифу. Для работников, имеющих полный специальный стаж во вредных условиях труда, дающий право на досрочную пенсию, выплата пенсии в период с момента достижения возраста для назначения досрочной пенсии до общеустановленного пенсионного возраста производится только при условии увольнения с работы, дающей право на такую пенсию. Что касается работников, имеющих неполный специальный стаж во вредных условиях труда, то для них право на досрочную пенсию формируется на следующих принципах. Сначала реформы предлагается длительность специального и общего страхового стажа, требуемых для назначения досрочной пенсии устанавливать дифференцированно в зависимости от класса условий труда. Специальный стаж при этом формируется только при классе

условий труда 3.1 и выше. Общая сумма специального стажа формируется из двух частей «старого» стажа, выработанного до вступления в силу предлагаемой реформы, и «нового стажа», выработанного после вступления в силу реформы. Одновременно с этим предлагается внести изменения в Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [9] в части определения тарифов. Предлагается рассчитывать тарифы основе актуарной оценки в соответствии с классами условий труда на соответствующих рабочих местах.

Введение в действие предложенного механизма дальнейшего реформирования системы досрочных пенсий у работников, занятых во вредных условиях труда, позволит перейти к формированию прав на досрочную пенсию с учетом фактического состояния условий труда на соответствующих рабочих местах и обеспечит более адекватное распределение страховой нагрузки на работодателей с учетом реальных рисков работы во вредных условиях труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р
- 2 Горлин Ю.М., Гришина Е.Е., Ляшок В.Ю., Назаров В.С., Проблемы реформирования системы досрочных пенсий работников образования и здравоохранения // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. №5
- 3 Назаров В. Будущее пенсионной системы: параметрические реформы или смена парадигмы? // Вопросы экономики. 2012. № 9
- 4 Долотов В. А. Проблемы досрочных пенсий и их влияние на финансовую устойчивость пенсионной системы России // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 3
- 5 Грищенко Н. Б., Деркач Н. О. Проблемы и перспективы реформирования льготного пенсионного обеспечения // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2006. № 18
- 6 Малева Т., Синявская О. Повышение пенсионного возраста: pro et contra // Журнал Новой экономической ассоциации. 2010. № 8
- 7 Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых пенсиях»
- 8 Федеральный закон от 3.12.2012 г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования»
- 9 Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»