**Предложения по борьбе с возрастной дискриминацией при приеме на работу граждан 50+ лет**

 Предлагаю расширить значение понятия "предпенсионный возраст".
Почему-то предпенсионным возрастом цинично объявлен возраст за 5 лет до возраста выхода на пенсию - 60/65 лет (жен/муж). Хотя все прекрасно понимают, что уже после 50 лет наши граждане в РФ начинают испытывать проблемы при поиске работы и трудоустройстве.

 Какой смысл защищать занятость людей "предпенсионного возраста" (за 5 лет до 60/65 лет), если:

* часть людей до этого "предпенсионного возраста" банально не доживает;
* а большая часть доживших до "предпенсионного возраста" с очень высокой вероятностью может потерять  работу после достижения ими возраста 50 лет и к своим 60 годам уже превратится в вынужденных безработных, утратив к этому времени квалификацию ?

 Если человек потерял работу сразу после 50 лет, то ему найти аналогичную работу очень сложно.

 Таким образом, новое пенсионное законодательство ставит под удар 10 лет жизни людей, достигших возраста 50 лет:  кому будет нужна уголовная защита трудовых прав в 60 лет, если, например, после 50 лет человек потерял работу и в период с 50 до 60 лет не смог трудоустроиться из-за возрастной дискриминации?

 То есть, 10 лет жизни самых опытных, трудоспособных людей возраста 50+ государство готово выкидывать на помойку. А вот если кому-то из них повезет дожить до 60 лет и чудом трудоустроиться, то этих счастливчиков государство будет защищать?

 Не является ли такой безумный подход верхом расточительности для государства, ставящего своей целью повышение производительности труда своих граждан всеми возможными способами?

 В программе начатого в марте 2019 года национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости" нет ни одного слова о мерах по борьбе с возрастной дискриминацией граждан при приеме на работу.

 Например, я работаю на высокотехнологичном предприятии в сфере информационных технологий и знаю от сотрудников кадровой службы, что до них доведена установка "соискателей старше 50 лет не рассматривать".

 Хотя казалось бы, ИТ-специалист может работать до тех пор, пока голова соображает и пальцы на руках шевелятся: никаких физических нагрузок, никаких повышенных требований к здоровью нет, опыт только растет, за офисным столом в кресле можно работать до самой смерти - пока голова работает. Однако нет, руководством предприятия принято решение "соискателей в возрасте старше 50 лет не рассматривать". То есть, ИТ-специалист с огромным 30-летним опытом работы просто не рассматривается.

 Что это, если не возрастная дискриминация при приеме на работу?

 Давайте задумаемся.

 Если, например, в СССР подавляющее большинство граждан спокойно дорабатывало до пенсии и работали дальше пока хватало сил - то есть, до 70 и более лет. На воротах каждого предприятия был вывешен перечень вакансий. Возрастной дискриминации не было: человек в любом возрасте, при его желании, мог найти себе работу - соискателя оценивали по его квалификации и состоянию здоровья, но не по его возрасту. Очень многие граждане СССР, дожив до пенсионного возраста, продолжали успешно трудиться, даже меняя сферу своей деятельности. Например, я знаю от родителей, что в последние годы существования СССР для повышения размера начисляемой трудовой пенсии на металлургический завод приходили за один(!) год до начала их пенсионного возраста люди совершенно разных профессий - это могли быть учителя, повара, библиотекари, воспитатели детских садов - их брали на любые рабочие должности, обучали, давали возможность доработать до пенсии, имея более высокий рабочий заработок.

 То в современной России, испытывающей демографический голод и всеми силами пытающейся заставить своих граждан работать как можно дольше, труд самых опытных и ценных сотрудников выбрасывается на помойку сразу после достижения гражданами 50 летнего возраста. Это - самые опытные и квалифицированные специалисты, в подавляющем большинстве еще крепкие и здоровые люди. Но сразу после 50 лет их труд, вдруг оказывается не нужен. Почему, по какой причине? Только потому, что записи в их паспортах говорят о том, что они родились более 50 лет назад. Все, больше никаких препятствий к трудоустройству такого человека нет, только дата его рождения в паспорте.
 Это ли не безумие власти, не способной создать условия, обеспечивающие максимальную востребованность этих самых опытных и квалифицированных своих граждан ?

 Очевидно, что это - совершенно нереальная, нерабочая государственная политика в области обеспечения занятости трудоспособного и самого опытного населения в возрасте 50+.

 Вместо обеспечения занятости граждан возраста 50+ государство создает все условия для того, чтобы граждане возраста 50+ оказались за бортом экономической жизни.

 На фоне этого меры по защите трудовых прав граждан "предпенсионного возраста 60+" выглядят как циничная насмешка.

Вывод:

* **У государства на сегодня нет программы борьбы с возрастной дискриминацией при приеме на работу**. Поэтому если человек потеряет работу после 50 лет, то он до пенсии может не найти аналогичную работу, к 60 годам утратить свою квалификацию, и поэтому в 60+ защищать занятость такого человека будет уже поздно.
* **Уголовная, социальная, экономическая защита трудовых права и обеспечения занятости граждан РФ должна начинаться сразу после достижения ими 50-летнего возраста, и к 65 годам защита занятости граждан должна только возрастать.**
* Никакими карательными мерами обеспечить занятость огромного количества граждан старше 50 лет у государства не получится.
* Необходимы конкретные меры экономического характера для обеспечения занятости людей старше 50 лет.

 Далеко не все граждане хотят прекращать трудовую деятельность при достижении ими пенсионного возраста и "садиться на пенсию", очень многие хотят продолжать работать до тех пор, пока хватит сил.

 Но при существующей государственной политике в области защиты трудовых прав (а вернее при ее отсутствии) трудоспособные предпенсионеры и пенсионеры просто не имеют возможности реализовать свое право на труд.

 Необходимо создать такое законодательство, чтобы предприниматели буквально "гонялись" за опытными сотрудниками возраста 50+, чтобы чем старше будет сотрудник - тем было бы выгоднее его нанимать.

 Бесконечные демонстрации и выступления против повышения пенсионного возраста прекратятся только тогда, когда люди будут знать, что их трудовые права будут полностью защищены в возрасте 50+ лет. Тогда все успокоятся и начнут работать, понимая, что все зависит только от них (от собственного здоровья, квалификации, способности обучаться, но не от текущего возраста).

 Ниже приводится ряд предложений, направленных на борьбу с возрастной дискриминацией при приеме на работу, которые смогут обеспечить эффективную занятость в экономике страны самых опытных и квалифицированных людей - находящихся в возрасте 50+ лет.

Предлагаю понятие "предпенсионный возраст" расширить и разделить на четыре этапа:

1. Возраст "риска невозможности поменять работу" - с 50 до 54 лет;
2. Возраст "риска невозможности найти работу" - с 55 до 59 лет;
3. Возраст "предпенсионный" - с 60 до 65 лет;
4. Возраст "пенсионный" - с 65 и старше лет.

 И на каждом из этих этапов трудовые права гражданина должны быть защищены уголовно, социально, экономически  (причем уровень защиты трудовых прав должен возрастать с повышением возраста гражданина):

* должна быть уголовная ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу граждан в возрастах 50+, 55+, 60+, 65+;
* должны быть льготные условия профессионального обучения/переквалификации сотрудников в возрастах 50+, 55+, 60+, 65+;
* должны быть конкретные экономические меры поддержки для каждого из этих возрастов 50+, 55+, 60+, 65+.

Например:

1. Пусть за молодого сотрудника нужно отчислять в фонд соц. страхования взнос в размере 30% от размера его заработной платы.
 Тогда размер необходимых отчислений в фонд соц. страхования должен уменьшаться с возрастом сотрудника, например, так:
* 28.5% за сотрудника в возрасте 50+ лет;
* 27% за сотрудника в возрасте 55+ лет;
* 25.5% за сотрудника в возрасте 60+ лет;
* 24% за сотрудника в возрасте 65+ лет.
1. Точно также в зависимости от возраста 50+, 55+, 60+, 65+ должны уменьшаться размеры обязательных отчислений  работодателя во все остальные фонды.
2. Предприниматели должны получать налоговые льготы за привлечение на работу сотрудников в возрасте 50+ лет.
 Размер налоговых льгот должен быть прогрессивным:
чем старше и больше сотрудников возраста 50+, 55+, 60+, 65+ лет состоит в штате предприятия, тем больше налоговых льгот имеет предприятие (ниже налоговая нагрузка на бизнес).
3. Стоимость переобучения/повышения квалификации должна уменьшаться (за счет дотаций государства) для людей возраста 50+, 55+, 60+, 65+ лет: чем старше гражданин, тем уровень дотаций на его обучение должен быть выше.
4. Уровень уголовной ответственности за необоснованные сокращения, отказы в приеме на работу людей возраста 50+, 55+, 60+, 65+ лет должен повышаться в зависимости от возраста сотрудника - чем старше гражданин, тем выше уголовная ответственность за его возрастную дискриминацию.

Обязательные фонды и собираемость налогов от предложенных мер не пострадают:

* зарплаты молодых специалистов - ниже, чем у опытных, поэтому в абсолютном выражении собираемость налогов за молодых и пожилых сотрудников будет одинаковой;
* снизится безработица среди граждан в возрасте 50+ лет:
вместо вынужденных безработных и иждивенцев, они превратятся в очень востребованных сотрудников, которые смогут обеспечивать себя собственным трудом, создавая национальный продукт.

 Налоговые льготы для бизнеса, занимающего работой граждан в возрасте 50+ лет, могут не только повысить наполняемость социального и других обязательных фондов (просто за счет того, что больше трудоспособных граждан до самой своей смерти будут заняты в экономике страны), но и могут:

* снизить социальную напряженность, возникшую в обществе после крайне непопулярной пенсионной реформы,
* повысить спокойствие и уверенность граждан в завтрашнем днем,
* повысить доверие граждан к власти,
* повысить производительность труда в масштабах экономики страны,
* повысить размер создаваемого национального продукта,
* снизить нагрузку на те же пенсионный, социальный и другие фонды за счет того, что гражданам будет обеспечена максимально длительная (при желании человека до его самой глубокой старости) занятость, обеспечивающая человека заработанными им средствами, а не пособиями по безработице и досрочным пенсионным обеспечением.

 **Если перечисленные выше предложения в стиле "пряников для бизнеса" пугают своими налоговыми льготами, предлагаю рассмотреть предложения в стиле "кнута для бизнеса".**

 Все меры экономической поддержки занятости возрастных сотрудников можно реализовать "зеркально" - не в виде льготного налогообложения бизнеса за трудоустроенных граждан в возрасте 50+,55+,60+,65+, а в виде повышенного налогообложения за трудоустроенных сотрудников не достигших 50-летнего возраста: чем моложе рабочая сила - тем ее использование должно быть дороже для бизнеса. Если бизнес не считает нужным быть социально ответственным и желает иметь в своем штате только молодых сотрудников, то должен быть готов к тому, что содержание такого персонала будет обходиться ему максимально дорого - это логично.

Например:

1. Пусть за сотрудника в возрасте 65+ лет нужно отчислять в фонд соц. страхования взнос в размере 30% от размера его заработной платы.
 Тогда размер необходимых отчислений в фонд соц. страхования должен увеличиваться в связи с уменьшением возраста сотрудника, например, так:
* 31,5% за сотрудника в возрасте от 60 до 65 лет;
* 33% за сотрудника в возрасте от 55 до 60 лет;
* 34,5% за сотрудника в возрасте от 50 до 55 лет;
* 36% за сотрудника в возрасте от 45 до 50 лет;
* 37% за сотрудника в возрасте от 40 до 45 лет;
и т.д.
1. Точно также в зависимости от возраста сотрудника могут увеличиваться размеры обязательных отчислений  работодателя во все остальные фонды по принципу: чем моложе сотрудник, тем выше размер обязательных отчислений - чем моложе рабочая сила, тем дороже она обходится бизнесу.
2. Можно увеличить налоговую нагрузку на бизнес, если он не хочет нести социальную ответственность за возрастных, опытных сотрудников. Налоги могут быть прогрессивными, например, так:
	* **исходя из демографической ситуации в стране можно ввести в действие эталонную модель социально ответственного предприятия**, например, на социально ответственном предприятии обязательно должно работать:
		1. 3% сотрудников в возрасте 65+ лет
		2. 5% сотрудников в возрасте от 60 до 65 лет
		3. 5% сотрудников в возрасте от 55 до 60 лет
		4. 5% сотрудников в возрасте от 50 до 55 лет
	* если предприятие соответствует эталонной модели возрастного состава персонала, то налоговая нагрузка на такое предприятие - стандартная (минимальная);
	* если на предприятии осуществляется возрастная дискриминация сотрудников - возрастной состав персонала не соответствует эталонной модели ("перекошен" в сторону социальной безответственности бизнеса) - тогда налоговая нагрузка на такое предприятие должна возрастать прямо пропорционально степени "перекоса" возрастного состава персонала.
3. Стоимость переобучения/повышения квалификации должна быть тем выше, чем моложе сотрудник - это логично, потому что чем моложе сотрудник, тем дольше предприятие сможет извлекать прибыль из эксплуатации такого сотрудника, предварительно вложив средства в его обучение.

 **Меры в стиле "кнута для бизнеса" могут повысить собираемость налогов и наполняемость обязательных фондов (пенсионный, социального страхования и других) сразу же после введения их в действие**:
 Сейчас каждое предприятие стремится набрать в штат как можно более молодых людей, значит на всех предприятиях есть перекос в сторону молодого персонала. Следовательно, сразу же после введения в действие мер в стиле "кнута для бизнеса" бизнес сразу же будет вынужден нести повышенную налоговую нагрузку, снизить которую он сможет только двигаясь в сторону социальной справедливости - срочно перейдя к социально ответственному возрастному составу персонала предприятия.