

## Трудовое право

УДК 331. 104

JEL: K31

**ПРИЖЕННИКОВА Алёна Николаевна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Ленинградский просп., 49, Москва, 125993 (ГСП-3), Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-1318-0659>

Приженникова Алёна Николаевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва. E-mail: alenaprizhen@mail.ru

### ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

#### Аннотация

**Предмет.** В России продолжается пенсионная реформа, в этой связи, актуальным является вопрос рассмотрения правового статуса работника предпенсионного возраста, а именно вопрос о необходимости детального правового регулирования труда данного работника. В рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» при поддержке госбюджета указывается на повышение квалификации или получении новой профессии. Россияне предпенсионного возраста, в рамках данного Проекта, смогут реализовать профессиональные качества, иметь возможность получить другое образование, переqualificироваться, что улучшит качество их жизни. Проанализированы положения законодательства, регулирующие отдельные аспекты труда предпенсионных работников. Автором выявлены проблемы в области правового регулирования труда предпенсионных работников.

**Цели/задачи.** Обосновывается необходимость дальнейшего законодательного регулирования труда данной категории лиц с целью улучшения правового положения с учетом принципа недопущения дискриминации в сфере труда.

**Методология.** Использовались методы анализа, синтеза, описания, сравнения, исторический метод, метод сравнительного правоведения, методы формальной логики.

**Вывод.** В заключение предлагаются законодательные механизмы, способствующие трудоустройству лиц, испытывающих трудности в поиске работы. Для этого необходимо ввести нормативные требования по условиям труда для старшего поколения (за исключением должностей и специальностей, где возрастные ограничения установлены на законодательном уровне). Нормы, регулирующие на законодательном уровне могут содержать вопросы дополнительных перерывов, гибкий график работы, запрет привлекать лиц старше 60 лет к сверхурочным и ночным работам без согласия работника, дополнительные дни к отпуску, заключение бессрочного трудового договора, дистанционная работа и др. Автор приходит к выводу о необходимости дальнейшего исследования данного вопроса и более детальной регламентации.

**Ключевые слова:** *лица старшего возраста, предпенсионный возраст, занятость, трудовые отношения, режим рабочего времени, трудовой договор, трудовое законодательство.*

### Labour law

**Alena N.Prizhennikova**, Ph. D., associate Professor, associate Professor of the Department of legal regulation of economic activity of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow.

E-mail: alenaprizhen@mail.ru

### FEATURES OF LABOR REGULATION OLDER PERSONS

#### Abstract

**Subject** In Russia, the pension reform continues in this regard, the issue of considering the legal status of an employee of pre-retirement age, namely the need for detailed legal regulation of the employee's work, is relevant.

Within the framework of the Federal project «Older generation» of the national project «Demography», with the support of the state budget, it is indicated to improve skills or obtain a new profession. Under this Project, pre-retirement Russians will be able to realize their professional qualities, have the opportunity to get a different education, and retrain, which will improve their quality of life.

The article analyzes the provisions of legislation regulating certain aspects of the work of pre-retirement workers. The author identifies problems in the field of legal regulation of labor of pre-retirement workers.

**Goals/tasks** The article substantiates the need for further legislative regulation of the labor of this category of persons in order to improve the legal situation, taking into account the principle of non-discrimination in the field of labor.

**Methodology** Methods of analysis, synthesis, description, comparison, historical method, method of comparative law, methods of formal logic were used.

**Conclusion** Finally, we propose legislative mechanisms that facilitate the employment of people who have difficulties in finding work. To do this, it is necessary to introduce regulatory requirements for working conditions for the older generation (except for positions and professions where age restrictions are set at the legislative level). Regulations that regulate at the legislative level may include additional breaks, flexible working hours, a ban on involving persons over 60 years of age in overtime and night work without the consent of the employee, additional days of vacation, conclusion of an indefinite employment contract, remote work, etc.

The author comes to the conclusion that further research on this issue and more detailed regulation is necessary.

**Keywords:** *older persons, pre-retirement age, employment, labor relations, working hours, labor contract, labor legislation.*

С 2001 г. в России проходит реформирование пенсионной системы, что является основным направлением политики государства. В жизни каждого человека наступает время, когда каждый достигает пенсионного возраста и данное жизненное обстоятельство приводит к возникновению пенсионных правоотношений. Необходимо обратить внимание на то, что российское пенсионное законодательство выделяет женщин, а именно их возраст и это обусловлено особой социальной ролью: рождение детей, воспитание.

В настоящее время, учитывая спад экономики и коронавирус, которые могут привести к безработице именно лиц старшего возраста, имеется предложение о возвращении прежнего возраста выхода на пенсию в 2020-2021 годах - 60 лет у мужчин и 55 лет у женщин. Предполагается, что данная мера, позволит оказать финансовую поддержку специальной

категории граждан<sup>1</sup> и речь идет о том, что отмена пенсионной реформы может способствовать снятию накопившегося напряжения и повышению уровня доверия между государством и гражданами. Возникает вопрос: «Насколько является устойчивой и долгосрочной перспектива пенсионной системы в Российской Федерации?».

Автор статьи в своем исследовании считает необходимым выделить граждан, которые не достигли пенсионного возраста и в законодательстве данная дефиниция имеет свое определение «предпенсионный возраст», и определить особенности труда данной категории работников.

Понятие «предпенсионный возраст» появилось сравнительно недавно, а именно с 2019 г. когда в ряде нормативных правовых актов было оно закреплено. Например, в ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ<sup>2</sup> (далее УК РФ) и в ст. 5 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости населения)<sup>3</sup>. Так, в соответствии с УК РФ под предпенсионным возрастом понимается «возрастной период продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации». В связи с тем, что в уголовном законодательстве имеется данная статья, законодатель предусмотрел уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу лиц по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

Таким образом, пенсионное законодательство путем проведения реформы ввело новое понятие «предпенсионеров» и ключевым показателем является его установление – за 5 лет до выхода на пенсию.

Государственная политика Российской Федерации в отношении граждан предпенсионного и пенсионного возраста формируется с учетом норм Конституции Российской Федерации (ст. 7), положений международных документов, в том числе документами ООН<sup>4</sup> и находит отражение в ряде стратегических и программных документах<sup>5</sup>.

Для данной категории граждан трудовым законодательством предусмотрены дополнительные гарантии. Так, во-первых, при прохождении диспансеризации возможно освобождение от работы на два

---

<sup>1</sup> URL: <http://rost.ru> // Оксана Дмитриева предложила из-за пандемии вернуться к пенсионному возрасту 55 и 60 лет (дата обращения: 14.05.2020).

<sup>2</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».

<sup>3</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс».

<sup>4</sup> Политическая декларация (Принята второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апреля 2002 года) // URL: [www.un.org/ru/documents/](http://www.un.org/ru/documents/) (дата обращения 02.11.2018); Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей (Приняты резолюцией 46/91 Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1991 года) // URL: [www.un.org/ru/documents/](http://www.un.org/ru/documents/) (дата обращения 02.11.2018).

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»//СПС «Консультант Плюс»; Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года»//СПС «Консультант Плюс»; Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»//СПС «Консультант Плюс»; Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации»//СПС «Консультант Плюс».

рабочих дня раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ). Во – вторых, предусмотрено профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. В соответствии с Программой до конца 2024 года предполагается обучить не менее чем 450 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста состоящих в трудовых отношениях, а также ищущих работу. В - третьих, увеличены выплаты пособия по безработице (п.п. 1, 2 ст. 34.2 Закона № 1032-1). В - пятых, Налоговым кодексом РФ предусмотрены льготы по земельному налогу и налогу на имущество (ст. 391) и др.

Правоприменительная практика демонстрирует следующее. Во- первых, с данной категорией работников, работодатель не спешит заключать трудовой договор либо с пенсионерами по возрасту, ограничивается сроком трудового договора<sup>1</sup>. Во-вторых, возможны предоставления условий труда, не соответствующие трудовому законодательству<sup>2</sup>. В-третьих, возможны случаи необоснованного отказа в трудоустройстве<sup>3</sup>. Хотя, в соответствии с трудовым законодательством, работодатель может отказать работнику предпенсионного возраста в трудоустройстве, сославшись на отсутствие у него деловых качеств, необходимых для данной должности<sup>4</sup>.

В Постановлении Пленум Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (далее Постановление № 2), отмечено, что деловые качества представляют собой профессионально-квалификационные и личностные характеристики, которые необходимы работнику для выполнения трудовой функции<sup>5</sup>. Однако, помимо квалификационных требований, предусмотренных законодательством, важным источником, закрепляющим требования к специальностям и профессиям, становятся профессиональные стандарты [4].

Профессиональный стандарт можно рассматривать как ориентир для работодателя при определении наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников, а также он поможет работодателю «в выстраивании эффективной кадровой политики, а работникам - в адаптации при трудоустройстве» [2]. Таким образом, профессиональный стандарт должен систематизировать требования к занятию той или иной деятельности, и являться основой для установления критерий предъявляемых работодателю к работнику, что обеспечит защиту при трудоустройстве и необоснованном отказе в приеме на работу.

В этой связи, во-первых, работник должен быть наделен необходимыми профессиональными компетенциями, в соответствии с профессиональными стандартами, дающие ему право на занятие определенной должности. Во-вторых, работодателю необходимо учитывать требования трудового

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-8686/2017 //СПС «Консультант Плюс».

<sup>2</sup> Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 26.03.2015 № Ф03-559/2015 по делу № А24-2955/2014 //СПС «Консультант Плюс».

<sup>3</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2019 г. № 33-КГ19 -б // СПС «Консультант Плюс».

<sup>4</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 07.11.2016 по делу № 33-15050/2016 //СПС «Консультант Плюс».

<sup>5</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

законодательства и содержание принципа запрещение дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ) поскольку, каждый соискатель имеет право на равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. В случае возникновения спора, суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда и допускает возможность компенсации морального вреда. Однако, существующая судебная практика, пока складывается в пользу работодателей, поскольку претенденту на должность довольно сложно доказать, что он был подвергнут дискриминации. Суд, по каждому конкретному делу в отношении работника, выясняет установление прямых либо косвенных ограничений при осуществлении работником трудовой функции, а также других обстоятельств, которые могут быть и не связаны с деловыми качествами. В-третьих, работодателю необходимо учитывать только деловые качества работника, как при заключении трудового договора, так и при установлении условий труда.

Изучая статистику трудоспособного населения пенсионного и предпенсионного возраста, можно указать следующие показатели. На период 1 января 2019 г. трудоспособных граждан предпенсионного возраста составляло 40%, а всего в России составляет 10,1 млн предпенсионеров<sup>1</sup>. На период 2020 г. в России, 60% россиян предпенсионного возраста не работают, утверждают «Известия» со ссылкой на письмо ПФР в Роструд. Из 10,1 миллионов граждан России официально работают только 40%: 1,8 миллиона мужчин 1959–1963 годов рождения и 2,2 миллиона женщин 1964–1968 годов рождения. При этом среди мужчин доля официальных работников выше: 43 процента против 38 процентов у женщин. По данным Минтруда, численность людей предпенсионного возраста, зарегистрированных как безработные, увеличилась во втором квартале 2019 года до 122,6 тыс. человек.

Вместе с тем численность зарегистрированных безработных граждан предпенсионного возраста в 2020-2022 годах составит больше 150 тысяч человек. Таким образом, граждане предпенсионного возраста будут чаще регистрироваться в качестве безработных, чтобы получить пособие. А также, согласно демографическому прогнозу, к 2030 г. доля населения в возрасте 65 лет и старше превысит 28%.

Таким образом, ориентиром в сфере занятости для граждан старшего поколения могут стать следующие критерии: во-первых, социальная справедливость, во – вторых, отсутствие всех ограничений на занятость пенсионеров в пенсионном законодательстве; в – третьих, экономическая стабильность компании; в – четвертых, достойная заработная плата; в – пятых, гибкое трудовое законодательство, в – шестых, значительное применение различных форм занятости, в – седьмых, формирование универсальных компетенций и др.

Определим некоторые аспекты.

Для продолжения трудовой деятельности, лицам старшего возраста необходимы гарантии на достойные условия труда. Так, в соответствии с ТК РФ заключение трудового договора возможно по соглашению сторон и на неопределенный срок. Как правило, работодатели предлагают заключить срочный трудовой договор, а затем перезаключают его неоднократно. Хотя

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики // URL: [www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat) (дата обращения 08.01.2020).

положения трудового законодательства обращают внимание на то, что срочный трудовой договор заключается на добровольной основе при достижении согласия работника и работодателя.

Зарубежный опыт демонстрирует об уменьшении нормы продолжительности рабочего времени для работников возрастной категории 45 – 64 лет [3, с. 71]. Таким образом, для улучшения социально-экономического положения российских работников пожилого возраста необходимо на законодательном уровне урегулировать вопрос об уменьшении рабочего времени с определением возраста и указанием этого условия в коллективном договоре для данной категории лиц.

Нестандартные трудовые правоотношения могут предоставить работникам возможность трудиться в режиме гибкого рабочего времени. В качестве одной из форм таких правоотношений можно предложить дистанционный труд (teleworking), где в качестве взаимодействия между работником и работодателем используются средства телекоммуникации. Ученые предлагают в главу 16 ТК РФ ввести понятие «временная удаленная работа» [1]. Суть данного режима рабочего времени заключается в том, чтобы работники иногда работали удаленно (учитывая пробки, личные обстоятельства и т.д.). Главное условие данной формы занятости – это выполнение работником трудовой функции на дому, хотя фактическое место применения труда может быть любым. Таким образом, место постоянной работы - место нахождения работника.

Среди ученых бытует мнение, о необходимости ввести в ТК РФ самостоятельную главу регулиующую особенности труда работников предпенсионного возраста [5].

В заключении можно сделать следующие выводы.

1. Целесообразно на законодательном уровне отразить все особенности правового регулирования труда работников предпенсионного возраста, а именно, включить самостоятельную главу в ТК РФ.

2. Работодателям предложить Программу лояльности, для заинтересованности в сотрудничестве с данной категорией работников.

3. Конкретизировать принцип равенства в оплате труда работников предпенсионного возраста за труд равной ценности без какой-либо дискриминации;

4. В рамках действующего законодательства о занятости целесообразно предусмотреть квотирование рабочих мест для лиц предпенсионного возраста.

5. СМИ должно способствовать реализации государственной политики в отношении пожилых граждан, в целях формирования здоровой атмосферы, изменяющей отношение общества к данной категории граждан и вселяющую уверенность этих работников в социальную защищенность.

6. Правовые нормы должны быть направлены на воплощение сохранения льгот и мер социальной поддержки лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Пословица «старость не радость» должна утратить всякий смысл, а более часто, можно было бы услышать «в России, лицам старшего возраста, живется достойно».

#### **Список источников:**

1. Галанина А. Не приходя в здание: россиянам разрешат иногда работать из дома. URL: <https://iz.ru/907592/angelina-galanina/ne-prikhodia-v-zdanie-rossiianam-razreshat-inogda-rabotat-iz-doma> (дата обращения: 14.08.2019).

2. Данилов (2016) – Данилов С. *Профстандарты: кому и как применять* // Практическая бухгалтерия. 2016. № 7 // СПС «Гарант».

3. Цит. по Васильев В. (2010) – Васильев В. *Какая модернизация нужна Трудовому кодексу?* // Трудовое право. 2010. № 6 // Шестакова Е.Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий // Трудовое право. 2006. № 11. С. 71.

4. Цит. по: Горохова (2019) – Горохова С.С. *О законодательном обеспечении совершенствования профессиональной стандартизации специалистов финансового рынка* // Российская юстиция. 2019. № 9. // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. URL: [https://asprof.ru/ok/perechen\\_naimenovaniy](https://asprof.ru/ok/perechen_naimenovaniy) // СПС «Консультант Плюс».

5. Чайка (2019) - Чайка Л.Н. *Особенности правового регулирования труда предпенсионных работников* // Право и экономика. 2019. № 11 // СПС «Консультант Плюс».

**References:**

Galanina A. Not coming to the building: Russians will sometimes be allowed to work from home [Ne prihodya v zdanie: rossiyanam razreshat inogda rabotat' iz doma] // URL: <https://iz.ru/907592/angelina-galanina/ne-prikhodia-v-zdanie-rossiianam-razreshat-inogda-rabotat-iz-doma> (accessed: 14.08.2019).

Danilov (2016) - Danilov S. *Professional Standards: who and how to apply* [Profstandarty: кому и как primenyat] // Practical accounting. 2016. № 7. // SPS «Garant».

Quote by Vasiliev (2010) - Vasiliev V. *What kind of modernization does the Labor code need?* [Kakaya modernizaciya nuzhna Trudovomu kodeksu?] // Trudovoe pravo. - 2010. № 6 // Shestakova E. E. Employment of older age groups: European experience in using active strategies [Zanyatost' lic starshih vozrastnyh grupp: evropejskij opyt ispol'zovaniya aktivnyh strategij] // Trudovoe pravo. 2006. № 11. P. 71.

Quote by Gorokhova (2019) - Gorokhova S. S. *On legislative support for improving professional standardization of financial market specialists* [O zakonodatel'nom obespechenii sovershenstvovaniya professional'noj standartizacii specialistov finansovogo rynka] // The Russian justice. 2019. № 9. // Council for professional qualifications of the financial market [Sovet po professional'nyim kvalifikacijam finansovogo rynka] // URL: [https://asprof.ru/ok/perechen\\_naimenovaniy](https://asprof.ru/ok/perechen_naimenovaniy) // SPS «Consultant Plus».

Chaika (2019) - Chaika L. N. *Features of legal regulation of labor of pre-retirement workers* [Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda predpensionnyh rabotnikov] // Law and Economics. 2019. № 11 // SPS «Consultant Plus».