

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

40.04.01. Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Гнатишин Алина Михайловна

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент

Анбрехт Татьяна Анатольевна

Рецензент
И.о. руководителя группы по
корпоративно-правовой работе
Корпоративно-правового управления
Департамента правового обеспечения «Коми»
ООО «ЛУКОЙЛ-МЦПБ»

Бычкова Галина Валентиновна

Тюмень
2021

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретико-правовые аспекты занятости населения в Российской Федерации..... | 8 |
| 1. 1. Понятие занятости населения..... | 8 |
| 1. 2. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации.. | 13 |
| 1. 3. Проблемы реализации прав граждан на обеспечение занятости в условиях повышения пенсионного возраста..... | 28 |
| Глава 2. Формы обеспечения занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста..... | 41 |
| 2. 1. Государственные программы поддержки занятости лиц предпенсионного возраста..... | 41 |
| 2. 2. Нетипичная занятость как фактор воздействия на продолжение трудовой деятельности лиц предпенсионного возраста..... | 54 |
| 2. 3. Зарубежный опыт решения проблем в сфере занятости лиц старшего поколения..... | 68 |
| Заключение..... | 77 |
| Список литературы..... | 81 |

Введение

Статья 7 Конституции РФ определяет Российскую Федерацию как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, государственную поддержку пожилых граждан, установление пособий и иных гарантий социальной защиты. Кроме того, ст. 37 Конституции РФ гарантирует свободу труда, право на труд без какой бы то ни было дискриминации [1.1].

1 января 2019 года в РФ была проведена пенсионная реформа, которая повысила, существовавший почти 90 лет, пенсионный возраст с 60 и 55 лет соответственно для мужчин и женщин до 65 и 60 лет. Так, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [1.9] породил множество вопросов среди населения РФ и создал неуверенность в завтрашнем дне. Пенсионная реформа 2019 года должна была разрешить ряд проблем пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, но, как и любая реформа, решая одну проблему она порождает другую, в частности, проблему занятости молодежи и лиц предпенсионного возраста.

Поскольку большинство лиц старшего поколения остается на рабочих местах, для молодого поколения возникает проблема выхода на рынок труда. Но в сложившихся условиях невозможно лишить лиц предпенсионного возраста права на труд, на достойную жизнь и на удовлетворение собственных потребностей. И до пенсионной реформы одной из наиболее острых социальных проблем общества являлась безработица среди населения Российской Федерации, а сейчас она усилилась еще больше. Законодательство в сфере социальной поддержки работников предпенсионного возраста имеет ряд проблем, таких как: качество принимаемых нормативных правовых актов, нестабильность законодательства, сложность изложения правовых норм.

В связи со сложившимися проблемами обеспечения граждан рабочими местами необходимо совершенствовать систему правового регулирования, ведь велик риск того, что большая часть населения не сможет обеспечить себе достойный

уровень жизни. Все это и обуславливает актуальность данной научно-исследовательской работы.

Целью работы является исследование системы правового регулирования отношений в сфере занятости в условиях повышения пенсионного возраста, выявление проблем правового регулирования рассматриваемых отношений и внесение предложений по совершенствованию законодательства.

Исходя из цели работы, выделим следующие задачи:

1. определить понятие занятости;
2. выявить проблемы правового регулирования занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста;
3. рассмотреть проблемы реализации прав граждан на обеспечение занятости в условиях повышения пенсионного возраста;
4. проанализировать государственные программы поддержки занятости лиц предпенсионного возраста;
5. исследовать нетипичную занятость как фактор воздействия на продолжение трудовой деятельности лиц предпенсионного возраста;
6. проанализировать зарубежный опыт решения проблем в сфере занятости лиц старшего поколения;
7. разработать предложения по устранению выявленных проблем правового регулирования отношений в сфере занятости в условиях повышения пенсионного возраста.

Объектом исследования являются отношения в сфере занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста.

Предметом исследования выступают правовые нормы, регулирующие отношения в сфере занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста.

Для достижения поставленной цели и решения указанных задач были использованы общенаучные и специальные методы. В качестве общенаучных методов использованы: диалектический, восхождение от абстрактного к конкретному, метод формализации. Кроме того, использованы эмпирико-

теоретические методы – аналогии, абстрагирования, дедукции и индукции. В качестве основных специальных методов применялись юридическая компаративистика (сравнительное правоведение), комплексный и системный анализ правовых норм, метод экспертных оценок, а также междисциплинарный подход.

Теоретической основой исследования являются труды Агранович М.Л., Альбанезе А., Коккса Б., Бартковьяка Г., Бежаняна М.А., Блиновой А.Д., Бойко О.А., Буяновой А.В., Сергеевой О.П., Герасимовой Е.А., Григорьевой Ю.А., Головиной С.Ю., Макаревича М.Л., Горлина Ю.М., Дубовиченко С.В., Зайцевой Л.В., Карлова В.П., Жирковой А.Н., Закалюжной Н.В., Князева Ю.К., Козиной И.М., Зангиевой И.К., Кузнецова С.Г., Кулешовой В.Д., Кязимова К.Г., Лохтиной Т.Н., Лютова Н.Л., Ляшок В.Ю., Рощина С.Ю., Масловой Е.В., Новикова В.А., Одегова Ю.Г., Бабыниной Л.С., Панджак К., Серegiной Л.В., Скачковой Г.С., Соловьева А.К., Стребковой А.А., Стяжкиной Л.А., Тарусиной Н.Н., Тихомировой И.Ю., Чесалиной О.В., Чикиревой И.П., Чистовой Е.В., Широких С.В., Шуралевой С.В.

Положения, выносимые на защиту:

1. В Трудовом кодексе РФ отсутствуют положения, касающиеся правового статуса работника предпенсионного возраста. Предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ главой 42.1 «Особенности регулирования труда работников предпенсионного возраста», в которой определить: понятие работника предпенсионного возраста, а также положения, касающиеся обязательных медицинских осмотров и диспансеризации; дополнительных отпусков; обучения и повышения квалификации, определения возможностей направления в командировки по согласованию с работником, положений, определяющих способы защиты от возрастной дискриминации.

2. Исследование показало, что в связи с повышением возраста выхода на пенсию у лиц предпенсионного возраста возникают проблемы, связанные с сохранением рабочих мест и трудоустройства. Анализ государственных программ поддержки занятости населения показал, что основной мерой поддержки лиц предпенсионного возраста в сфере занятости, является возможность прохождения

бесплатного обучения по востребованным на рынке труда профессиям, в связи с чем, возможными вариантами решения проблемы предлагаются: обучение или повышение квалификации.

3. Анализ ст. 32 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения», определяющей одним из условий досрочного выхода на пенсию наличие страхового стажа не менее 25 и 20 лет соответственно для мужчин и женщин, показал, что на сегодняшний день существует коллизия правовых норм. Так, ст. 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» среди условий досрочного выхода на пенсию, предусматривает минимальный необходимый страховой стаж работы – 20 и 15 лет. В связи с чем, предлагается ст. 32 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» привести в соответствии с нормами ФЗ «О страховых пенсиях», устанавливающими требуемую продолжительность страхового стажа для назначения страховых пенсий.

4. Анализ сложившейся практики выявил новые подходы к решению проблемы занятости лиц предпенсионного возраста: создание «зеленых» рабочих мест, связанных с охраной окружающей среды, «сельских» рабочих мест, связанных с управлением роботами и машинами, обслуживающими сферу сельского хозяйства, а также создание «новых видов бизнеса», таких как: общества взаимопомощи и социальные предприятия.

5. Сравнительно-правовое исследование обеспечения занятости лиц старшего поколения (на примере Бельгии, Словении, Польши) позволило выявить следующие пути решения проблем занятости лиц предпенсионного возраста, которые могут быть использованы Российской Федерацией: субсидирование заработной платы пожилых работников, более позднее начало трудовой деятельности молодыми работниками, использование труда лиц старшего поколения в сфере наставничества.

Структура работы состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка литературы.

Глава 1. Теоретико-правовые аспекты занятости населения в Российской Федерации

1.1 Понятие занятости населения

Проблемы в сфере занятости населения являются наиболее острыми проблемами как экономической, так и социальной сферы общественных отношений.

Трудовой потенциал населения страны – это всегда основа экономически мощного государства, основа стабильности и благополучия страны.

Работающий гражданин обеспечивает как себя, так и государство, а государство в свою очередь способствует тому, чтобы в стране работало как можно больше трудоспособных граждан.

В ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ «О занятости населения в РФ») провозглашается: «государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость» [1.7].

Занятость, согласно ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в РФ», - «это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [1.7].

При этом необходимо понимать, что незанятость не расценивается государством как правонарушение или преступление, и ответственность за незанятость законодательством РФ не предусмотрена.

Проанализировав законодательное понятие занятости, мы можем выделить следующие признаки:

— это деятельность граждан (то есть активность человека, регулируемая его сознанием);

- эта деятельность направлена на удовлетворение личных и общественных потребностей (то есть активность человека обусловлена его потребностями в обеспечении жизнедеятельности, в общении и прочим);

— это деятельность, как правило, приносит заработок, трудовой доход (то есть по общему правилу это деятельность оплачиваемая, приносящая денежные средства).

Кроме того, законодательство определяет кого следует понимать под занятыми гражданами.

В ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ» обозначен исключительный перечень лиц, которые считаются занятыми (трудящиеся по трудовому и гражданско-правовому договорам, проходящие военную и государственную службу, обучающиеся по очной форме обучения и пр.) [1.7]. Однако, за пределами остались такие важные формы занятости как воспитание детей, уход за нетрудоспособными, занятость в домашнем хозяйстве и прочее.

Таким образом, в ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в РФ» определено такое понятие деятельности, которое совместно с положениями ст. 2 позволяет лишь установить, когда гражданина нельзя признать безработным и назначить ему пособие по безработице.

В итоге предлагается дополнить ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» такими категориями как:

- ведение домашнего хозяйства;
- воспитание детей;
- уход за нетрудоспособным членом семьи.

Занятость существует и функционирует в разных видах и формах.

В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» на сегодняшний день законодатель так и не произвел четкого разграничения видов занятости. Виды занятости определяют, где занят гражданин, то есть указывают на форму применения труда граждан.

Проанализировав данный закон, условно можно выделить два вида занятости:

- трудовая занятость;

- общественно полезная деятельность (учеба, служба).

В работе будет рассмотрена трудовая занятость, то есть занятость граждан в сфере общественного и личного труда в предусмотренных законодательством формах, направленная на получение заработка либо выполняемая в порядке общественных работ.

Помимо видов, выделяют и различные формы занятости - организационно-правовые способы, условия трудоустройства.

Анализируя теорию трудового права, были выявлены различные классификации форм занятости.

1. «По способу участия в общественном труде:

- самостоятельная занятость – отношения, которые возникают между людьми по поводу общественно-полезного труда, основанного на личной инициативе и ответственности, в целях получения трудового дохода и самореализации;

- занятость по найму - отношения, возникающие между работодателем и работником, продающим свою рабочую силу в обмен на заработную плату.

2. По режиму рабочего времени:

- неполная (частичная) занятость - основана на сокращении продолжительности рабочего дня или недели;

- полный рабочий день - основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня (в настоящее время составляет 40 часов в неделю);

- сверхзанятость - основывается на продолжительности рабочего времени больше определённой пороговой величины.

3. По регулярности трудовой деятельности:

- постоянная занятость - предполагает выработку определенного количества часов каждую неделю;

- временная занятость - занятость на установленный срок по определённому трудовому договору;

- сезонная занятость - рассчитана на работу в течение определённого сезона;

- случайная занятость - предполагает осуществление различных по характеру непродолжительных работ в целях получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

4. По условиям организации трудового процесса:

- стандартная (типичная) занятость - постоянная работа наёмного работника у одного работодателя в его производственном помещении, на основе бессрочного трудового договора;

- нестандартная (гибкая) занятость - отношения, возникающие в связи с краткосрочным трудовым договором.

5. По легитимности трудоустройства:

- формальная занятость - официально зарегистрированная занятость;

– неформальная занятость – незарегистрированная занятость, источником рабочих мест которой, выступает неформальный сектор экономики» [2.20].

Все вышеперечисленные формы занятости регулируют современное трудоустройство населения, помогают преодолеть различные последствия социально-экономических кризисов.

На практике происходит частое отождествление «вида» и «формы» занятости, в связи с чем предлагается обозначить в данном законе, что следует понимать под «видом» и «формой» занятости и перечислить данные категории в правовых нормах. Ввести в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» ст. 2.1 «Виды и формы занятости».

На сегодняшний день существует также проблема вытеснения стандартной формы занятости нестандартной.

С одной стороны этот процесс не является положительной тенденцией, поскольку при такой занятости, работники являются менее защищенными, но с другой стороны, для многих уязвимых социальных групп, в нашем случае предпенсионеров – такая форма занятости может стать единственным шансом на продолжение трудовой деятельности.

Маслова Е.В. выделяет следующие причины развития такой тенденции:

- «намерение работодателей уменьшить издержки в зарплатоемкости;
- снижение значимости социального диалога, коллективных договоров и других инструментов социального партнерства;
- увеличение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала;

- рост масштабов согласия работников, в том числе потерявших «стандартную» занятость, на занятость «нестандартную»;

- повышение продолжительности жизни и как следствие стремление старшего поколения активно включаться в трудовую деятельность» [2.26].

Также необходимо отметить одну из важных причин развития нестандартной занятости — это повышение пенсионного возраста.

Возможность трудиться в форме нестандартной занятости позволяет «бывшим пенсионерам» обеспечить себе достойный уровень жизни, удовлетворить потребности. Помимо названных причин, актуальной в наше время причиной распространения нестандартной занятости, является распространение новой коронавирусной инфекции «COVID 19». Все большее число работников выполняют работу удаленно, а работодатели в свою очередь сталкиваются с проблемой недостаточного урегулирования данного вопроса.

1.2 Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации

Правовое регулирование занятости – это воздействие системы правовых норм законодательства в сфере занятости на поведение человека и на общественные отношения в целях их упорядочивания и прогрессивного развития. Правовое регулирование занятости связано с политикой государства в этой сфере.

Политика занятости – «это комплекс мер, прямо и косвенно воздействующих на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена» [2.20].

В зависимости от приоритетов и содержания государственной политики занятости, выделяется два ее вида:

- 1) активная государственная политика в сфере занятости;
- 2) пассивная государственная политика в сфере занятости.

«Активной политике присуще наличие форм обеспечения занятости, направленных на скорейший поиск подходящей работы, а также на переобучение и профессиональное обучение безработных, государство определяет дополнительные стимулы для тех, кто стремится осуществлять трудовую деятельность. Пассивной политике присуще установление повышенных размеров пособий по безработице и иных мер оказания материальной помощи безработным, государство стремится поддержать жизненный уровень граждан в период пребывания без работы» [2.20].

В Российской Федерации, принимая во внимание достаточно резкое снижение максимального и минимального размеров пособия, политика государства по обеспечению занятости определяется как активная, поскольку низкий размер пособия побуждает безработных осуществлять самостоятельный поиск работы.

В соответствии со ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в РФ»: «Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость» [1.7].

При этом политика государства направлена на защиту рынка труда, равенство возможностей без дискриминации, обеспечение достойной жизни граждан, предупреждение безработицы, на поощрение тех работодателей, которые создают новые рабочие места и пр. Среди направлений политики государства в сфере занятости значим направлением, в рамках научного исследования, является осуществление государством мероприятий, которые направлены на обеспечение

занятости граждан, сталкивающихся с трудностями при поиске работы (граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) [1.7].

Отношения в сфере занятости регулируются целой системой нормативных правовых актов.

Данную систему можно разделить на уровни:

- международный уровень (это различные конвенции, посвященные вопросам занятости);
- федеральный уровень (Конституция РФ, законы и подзаконные нормативные правовые акты);
- региональный уровень (законы и подзаконные нормативные правовые акты субъектов РФ);
- местный уровень (подзаконные нормативные правовые акты муниципальных образований);
- локальный уровень (локальные акты организаций, коллективные договоры, соглашения по вопросам занятости).

На международном уровне это конечно же «Всеобщая декларация прав человека» от 10 декабря 1948 г., Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г., которые предусматривают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Огромнейшее значение для отношений в сфере занятости имеют Конвенции Международной организации труда (далее по тексту – МОТ), которые должны обеспечить принятие странами мира программ, направленных на достижение полной занятости и повышение уровня жизни населения.

Среди международных актов, ратифицированных РФ, обозначим в первую очередь, Конвенцию МОТ № 122 «О политике в области занятости», которая: «Призывает участников-государств осуществлять активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости, устанавливает обязательство по пересмотру государствами-участниками

мер, направленных на повышения уровня жизни, ликвидации безработицы и прочее, обязательство по разработке необходимых программ поддержки занятости» [1.3].

Конвенции МОТ № 2 «О безработице» [1.21], № 88 «Об организации службы занятости» [1.22], «определяющие создание бесплатных государственных бюро, служб занятости, деятельность которых направлена на обеспечение наилучшей возможной организации рынка занятости, их организацию и функционирование».

На сегодняшний день Российская Федерация так и не ратифицировала Конвенции МОТ № 2 и № 88.

Не менее важной Конвенцией МОТ, применительно к данной теме, ведь предпенсионеры часто подвергаются дискриминации по возрасту в сфере трудовых отношений, является Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятости» [1.2]. Данная Конвенция ратифицирована РФ.

Она предусматривает защиту от дискриминации по национальной принадлежности или социальному происхождению, провозглашает, что государства-участники должны проводить такую политику, которая будет способствовать поощрению равенства возможностей.

Помимо этого, она устанавливает следующие обязанности для государств-участников: осуществлять поощрение образовательных программ, отменять законодательные и правоприменительные акты, которые противоречат политике равенства возможностей и пр.

Кроме упомянутых ранее Конвенций МОТ №№ 2 и 88, РФ не ратифицировала также, важнейший международный акт – Конвенцию МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» [1.23]. Конвенция определяет, что направления и мероприятия в сфере занятости, в системе защиты от безработицы, а также предоставление пособий, обеспечивали полную и свободно избранную занятость. Согласно международному акту государства-участники должны создавать такие условия, при которых работодатели были бы заинтересованы предоставлять достойные рабочие места, а работники стремились искать такую занятость.

Помимо этого, Конвенция предусматривает обязанность государств обеспечивать равенство всех граждан при обращении без какой-либо

дискриминации, в том числе по возрасту или трудоспособности. Кроме того, обращает внимание на необходимость принятия в стране таких программ, которые создавали бы новые рабочие места, способствовали трудоустройству таких групп лиц, которые испытывают трудности в поиске достойной работы, в том числе работники пожилого возраста.

Конвенция предусматривает обязанность выплат пособий и возможность обращения с жалобами по вопросам выплаты/невыплаты пособия.

Конвенция МОТ № 168 имеет огромное значение для защиты предпенсионеров от безработицы, поэтому представляется необходимым ратифицировать ее Российской Федерацией.

На уровне национального законодательства, обратимся, прежде всего, к Конституции РФ.

Статья 7 Конституции РФ, которая провозглашает, что Российская Федерация - это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в котором охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [1.1].

Статья 37 Конституции РФ, которая устанавливает положения о том, что: «Труд свободен, каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Запрещается принудительный труд. Провозглашается, что каждый имеет право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» [1.1].

Следующую ступень законодательства составляют федеральные законы.

Трудовой кодекс Российской Федерации [1.6] регулирует отношения в сфере занятости и трудоустройства.

Прежде всего, ТК РФ закрепляет основания заключения и прекращения трудовых договоров [2.9].

В ст. 2 ТК РФ содержатся основные принципы регулирования трудовых отношений, к которым относятся: свобода труда, защита от безработицы и содействие трудоустройству, справедливые условия труда, равенство прав и возможностей, справедливая заработная плата, запрещение дискриминации и прочее. Помимо этого, в ст. 3 ТК РФ запрещается дискриминация, в том числе и в зависимости от возраста. Это является также важной гарантией защиты для лиц предпенсионного возраста. Однако, в ТК РФ отсутствуют положения, касающиеся правового статуса предпенсионера.

Как отмечает Герасимова Е.А. «нормы, регулирующие правовое положение таких лиц, имеют межотраслевую природу» [2.8].

Автор указывает на потребность оптимизации трудового законодательства и установления в нем положений, регулирующих труд предпенсионеров. «Необходимо сформулировать теоретическое понятие «лицо предпенсионного возраста», общее для разных отраслей права; выявить необходимость наличия специальных норм для данного субъекта в Трудовом кодексе» [2.8].

Герасимова Е.А. констатирует «среди правовых актов разных уровней и отраслевой принадлежности трудовое законодательство, регламентирующее трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, позволит обеспечить работникам предпенсионного возраста, равные с другими категориями, права и возможности. Установить такое равенство возможно путем углубления дифференциации правового регулирования их труда. Возраст как субъектное основание дифференциации известно трудовому законодательству и теоретически обосновано» [2.8].

Таким образом, предлагается решить данную проблему путем включения в ТК РФ главы 42.1 «Особенности регулирования труда работников предпенсионного возраста».

Необходимо определить в главе следующие положения:

- понятие «работника предпенсионного возраста», как физического лица, у которого срок до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, составляет не более 5 лет»;

- положения, касающиеся обязательных медицинских осмотров и диспансеризации (указать, что: «1) Лица предпенсионного возраста принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения пенсионного возраста, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Финансирование медицинских осмотров осуществляется работодателем.; 2) При прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы, на 2 рабочих дня один раз в году, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в порядке, предусмотренном ч. 3 и ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ»);

- положения, касающиеся дополнительного отпуска: установить, что: «работникам предпенсионного возраста предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней»;

- установить возможность направления в командировки по согласованию с работником;

- запрет на уменьшение заработной платы;

- положения, касающиеся обучения (указать, что: «Работники предпенсионного возраста, в целях приобретения или развития ими имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда, имеют право участвовать в программе организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, утвержденной Правительством РФ (п. 1 пп. «в» п. 3 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.05.2021 № 800)»);

- положения, касающиеся правовой защиты предпенсионеров (установить в главе дозволение использовать аудио и видео съемку в качестве доказательства факта возрастной дискриминации).

Важнейшее и основное место в правовом регулировании занятости граждан РФ занимает Закон РФ «О занятости населения в РФ» [1.7].

Вопросы регулирования занятости нашли свое отражение, в первую очередь, в ст. 5 Закона РФ «Государственная политика в области содействия занятости населения», которая определяет направления политики государства в области содействия занятости; в ст. 7 «Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения», которая определяет круг полномочий Федерального Собрания РФ, Правительства РФ; ст. 12 «Гарантии государства в реализации права граждан на труд», которая определяет какие гарантии предоставляет Российская Федерация для граждан и безработных граждан.

Помимо этого, именно Закон РФ «О занятости населения в РФ» содержит основные понятия в сфере занятости, различные процедуры, права и обязанности участников данных правоотношений, гарантии, компенсации и иные вопросы.

Также, не менее важным законом, применительно к теме работы, является ФЗ «О страховых пенсиях» [1.9].

Федеральный закон определяет критерии выхода из статуса занятого, в связи с наступлением страховой пенсии по старости.

С введением новых положений в ФЗ «О страховых пенсиях» возникла проблема четкого определения пенсионного возраста как общего, так и специального. Новые изменения породили страх и неопределенность у будущих пенсионеров. Население РФ испытывает трудности при определении своего возраста выхода на пенсию. Сложность порождают всяческие исключения и особенности при определении возраста. Новые изменения привели к принятию ряда приложений к ФЗ «О страховых пенсиях», в соответствии с которыми и следует определять будущий возраст выхода на пенсию.

ФЗ от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» изменил некоторые положения законодательства РФ о занятости.

Статья 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» была уточнена положением о том, кого теперь следует понимать под «лицом предпенсионного возраста». И так, «это граждане в течении 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно».

Период, в течении которого лицо считается предпенсионером, увеличился с 2 до 5 лет. Данное изменение было внесено законодателем для обеспечения защиты «новым предпенсионерам».

Особый интерес вызывает внесение изменений в ст. 32 названного выше закона «Условия досрочного выхода на пенсию».

Досрочный выход на пенсию является одним из способов разрежения обстановки на рынке труда, однако, в данном случае условия досрочного выхода на пенсию размыты и неясны.

Согласно данной статье, гражданин может досрочно выйти на пенсию при следующих условиях:

- «наличие предложения органов службы занятости;
- невозможность трудоустройства безработных граждан, которые не достигли возраста, дающего право на страховую пенсию по старости;
- наличие страхового стажа продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин;
- наличие согласия субъекта на назначение досрочной пенсии» [1.7].

Однако, в ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях» указан различный страховой стаж для разных категорий работников, где среди различного стажа, минимальным являются 20 и 15 лет, соответственно для мужчин и женщин.

В связи с эти возникает коллизия правовых норм данных законов. Возникает вопрос, какой закон применять?

В решение данной проблемы, предлагаем внести изменения в ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», исключив из нее положение, предусматривающее страховой стаж в размере 25 и 20 лет, и оставив требование о том, что лица должны иметь страховой стаж и специальный стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях».

Помимо законов, отношения в сфере занятости регулируются и подзаконными актами, которые детализируют, дополняют акты законодателя.

К ним относятся Постановления Правительства РФ, такие, например, как: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» [1.11], определяющее организацию деятельности указанной службы, ее компетенцию и полномочия; Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [1.12], которое определяет подпрограммы, направленные на поддержку занятости в стране; Постановление Правительства от 31.12.2020 № 2393 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год» [1.13], в котором отражаются минимальный (1500 руб.) и максимальный (12130 руб.) размеры пособий по безработице.

В Постановлении Правительства от 07.11.2019 № 1426 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год» было установлено повышенное пособие для лиц предпенсионного возраста в размере 11 280 руб., в то время как для остальных граждан оно составляло 8 000 руб., что свидетельствует о попытке государства сгладить недовольство от повышения пенсионного возраста.

Помимо Постановлений Правительства РФ, это могут быть акты Министра по труду и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости и прочее.

На региональном уровне, регулирование сферы занятости обеспечивается законами и подзаконными актами отдельно взятого субъекта РФ, например, Закон Тюменской области от 19 июля 2003 г. № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» [1.10], который регулирует не только трудовые отношения, но и отношения в области содействия занятости населения. Закон устанавливает обязанности исполнительных органов государственной власти Тюменской области, которые заключаются в принятии и реализации программ и мероприятий, направленных на содействие занятости, особенно для лиц, которые находятся под риском увольнения и сталкиваются с проблемами трудоустройства, анализе причин нарушений законодательства о занятости и вынесении предложений по предотвращению подобных нарушений, вынесении предложений по совершенствованию законодательства в данной сфере, формировании бюджета на реализацию программ поддержки развития занятости и пр.

Также необходимо отметить Постановление Правительства Тюменской области от 08 февраля 2019 г. № 32-п «О реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста» [1.17], которое предусматривает возмещение нормативных затрат на обучение предпенсионеров, дабы не допустить дискриминацию данной категории работников и обеспечить возможность продолжения их трудовой деятельности.

Распоряжение Департамента труда и занятости населения Тюменской области от 29.12.2012 № 51-рд «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» [1.20], который содержит положения о процедуре получения услуги, результатах предоставления услуги, перечень документов необходимых для предоставления услуги и прочие положения.

Скачкова Г.С. отмечает «в субъектах РФ в рамках проводимой в стране пенсионной реформы осуществляются различные мероприятия относительно

занятости и трудоустройства лиц пожилого возраста. На реализацию таких мероприятий направлены, в частности, и некоторые положения закона города Москвы от 26.09.2018 № 19 «О дополнительных мерах поддержки жителей Москвы в связи с изменениями федерального законодательства в области пенсионного обеспечения», вступившего в силу с 1 января 2019 г.» [2.35].

В данном нормативно-правовом акте обозначены такие дополнительные меры поддержки лиц предпенсионного возраста, как:

- «льготы по проезду на транспорте;
- предоставление бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение (при наличии медицинских показаний);
- оказание содействия в организации переселения при проведении реновации жилищного фонда;
- бесплатная диспансеризация граждан при достижении 50-ти лет;
- адресная социальная помощь;
- организация программ профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной подготовки предпенсионеров» [2.35].

Как отмечает автор: «В Москве действует ГБОУ дополнительного профессионального образования «Центр профессиональных квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, которое проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан, признанных безработными» [2.35].

На местном уровне регулирование отношений в сфере занятости осуществляется на основании подзаконных актов отдельно взятого муниципального образования.

На локальном уровне, внутри конкретной организации, заключаются коллективные соглашения и коллективные договоры, которые могут предусматривать дополнительные льготы и гарантии трудоустройства предпенсионеров, обязательство по сохранению за ними рабочего места и прочее.

Как гарантия защиты предпенсионеров от безработицы и инструмент устрашения работодателей, при ущемлении интересов предпенсионеров, в действие была введена ст. 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации [1.4]. Появление данной уголовной нормы вызвало бурное обсуждение ее целесообразности и эффективности среди ученых-юристов.

Старшее поколение отстает в «гонке» за рабочие места. Считается, что работники в возрасте от 20 до 40 лет более активны, а производительность их труда намного выше. Молодое поколение имеет более подвижное, направленное в будущее мышление, легко воспринимают и успешно реализуют новаторские идеи, нацелены на построение карьеры, охотнее и быстрее обучаются, реже болеют и поэтому, меньше отсутствуют на работе. Все это, и побуждает кадровые службы делать выбор в пользу соискателей молодого поколения.

Дискриминация до недавнего времени порой и вовсе носила открытый характер, например, когда работодатели на различных сайтах размещали информацию дискриминационного характера.

Например, в объявлениях о поиске сотрудников устанавливался пол, предельный возраст соискателя и иные признаки, не имевшие никакого отношения к выполняемой работе. Принимая во внимание, что подобные объявления приобрели массовый характер, Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ, КоАП РФ был дополнен ст. 13.11.1 [1.5], которая предусматривает ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Вследствие установления нормы, определяющей ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакансиях, дискриминационного характера, аналогичные объявления исчезли из информационного пространства, но возрастная дискриминация не закончилась, а стала скрытой и еще более изощренной. Ввиду негативных тенденций в экономике, продолжения уменьшения числа рабочих мест и вакансий, требования к возрасту работников стали еще жестче. Лицам в возрасте 35-40 лет и старше все чаще отказывают в трудоустройстве.

Ввиду повышения возраста выхода на пенсию населению в качестве меры, которая должна предотвратить возрастную дискриминацию, предлагается ст. 144.1 УК РФ.

Мы считаем, что новая уголовно-правовая норма маловероятно сможет эффективно противостоять росту дискриминации в сфере трудовых отношений.

На основе анализа судебной практики, был сделан вывод о том, что норма на сегодняшний день неработающая, не было вынесено ни одного решения о привлечении к ответственности по данной статье.

Новиков В.А. отмечает ряд причин, обуславливающих неэффективность данной нормы:

- «до включения ст. 144.1 в УК РФ дискриминация по возрасту квалифицировалась по общей норме - ст. 136 УК РФ. Самое суровое наказание за данное нарушение – это лишение свободы на срок до пяти лет (преступление средней тяжести). С 14 октября 2018 г. указанные деяния должны квалифицироваться по ст. 144.1 УК РФ (специальная норма). Наиболее строгое наказание - обязательные работы на срок до 360 часов (преступление небольшой тяжести). Не оценив должным образом общественную опасность нового преступления, законодатель существенно смягчил наказание за дискриминационные деяния, совершаемые при приеме на работу или увольнении лиц предпенсионного и более старшего возраста.

- на основе анализа судебной практики по делам о преступлениях, предусмотренных ст. 136 и 145 УК РФ, можно смело говорить, что и ст. 144.1 УК РФ применяться не будет. Существует целый ряд затруднений в сфере уголовного судопроизводства по делам данной категории. Ст. 144.1 УК РФ изложена в такой редакции, что доказать вину лица, например, руководителя организации или работника кадровой службы, будет весьма нелегко. Субъективная сторона преступления характеризуется виной в форме прямого умысла и обязательным мотивом. Соискателю необходимо отказать в трудоустройстве по мотиву достижения им предпенсионного возраста. Разумеется, что по данному основанию в приеме на работу никому не отказывают. Обычно, отказ обосновывается тем, что у

претендента отсутствует нужная квалификация для занятия открытой вакансии» [2.28].

И действительно, доказать наличие дискриминации в Российской Федерации очень нелегко.

Тем не менее, на основе проведенного анализа судебной практики, мы выявили на что в подобных делах обращает внимание суд:

- на наличие доказательств возрастной дискриминации (например, как в деле с истицей Ш. было создано два приказа с одним и тем же номером и одной и той же датой, только один без указания срока, а другой срочный) [3.1];

- на поведение предпенсионера (например, как в деле с истцом К., который ссылаясь на понуждение к увольнению по собственному желанию, в то же время прекратил трудиться и взял денежную компенсацию) [3.2];

- на соблюдение процедур принятия на работу/расторжения трудового договора (например, как в делах об увольнении в связи с сокращением численности штата и изменением условий трудового договора) [3.3].

В этой связи видется необходимым внести в ТК РФ положения, касающиеся способов защиты от возрастной дискриминации (например, дозволение использовать в качестве доказательства аудио и видео материалы, подтверждающие факт дискриминации по возрасту).

Новиков В.А. предлагает изменить редакцию ст. 144.1 УК РФ, в частности уточнить признаки субъекта преступления, а также предусмотреть более строгие виды и размеры наказания.

Бойко О.А. и Панов С.В. приходят к следующим выводам:

- «введение в УК РФ статьи 144.1 носит в основном превентивный характер, поскольку никто не будет указывать мотивом увольнения предпенсионный возраст лица, чем провоцировать возбуждение в отношении себя уголовного дела. В этом плане перспектива уголовной ответственности работодателя за такой отказ предпенсионерам в приеме (увольнении) подлежит сомнению;

- поначалу возможен большой поток заявлений и обращений лиц предпенсионного возраста в территориальные государственные инспекции по труду

и правоохранительные органы, которые считают, что их трудовые права нарушаются и могут быть защищены только таким путем, но в дальнейшем наплыв таких заявлений значительно сократится;

- защита прав работников предпенсионного возраста только лишь под угрозой применения уголовной ответственности не будет результативной без обширного спектра социально-экономических мер, которые направлены на поддержание экономического интереса работодателей в сохранении трудовых отношений с данной категорией работающих граждан» [2.6].

Дубовиченко С.В., Карлов В.П. сделали вывод о том, что: «Включенный в текст закона в качестве криминообразующего признака мотив достижения предпенсионного возраста, является искусственным конструктом, лишенным реального социально-психологического содержания. Изучение второго криминообразующего признака потерпевшего, то есть лица, достигшего предпенсионного возраста, позволило рассмотреть интересующий состав преступления как частный случай трудовой дискриминации [2.12].

Авторы предполагают, что более эффективной и адекватной формой ответственности в таких случаях предложено и обоснованно использование нормы, закрепленной ст. 136 УК РФ.

Таким образом, анализируя мнения различных авторов, которые выражают порой абсолютно разные позиции, было установлено, что они едины в одном, что ст. 144.1 является неэффективной и недействующей.

Анализ нормативно-правовых актов, регулирующих сферу занятости, показал, что на сегодняшний день существует ряд проблем правового регулирования занятости в условиях повышения пенсионного возраста (коллизии, пробелы в законодательстве, неэффективность правовых норм), которые диктуют необходимость проведения масштабной нормотворческой работы государства.

1. 3. Проблемы реализации прав граждан на обеспечение занятости в условиях повышения пенсионного возраста

Пенсионная реформа 2019 года, направленная на устранение ряда проблем пенсионного обеспечения, привела к появлению проблем в сфере занятости, решение которых потребует целого комплекса качественных мер, как со стороны государства, так и со стороны работодателя и работника.

В связи с изменением границ пенсионного возраста возникают серьезные проблемы на рынке труда, относящиеся к вопросам занятости.

Проблемы в сфере занятости, в связи с повышением пенсионного возраста, можно условно разделить на три группы:

- возникающие у государства;
- возникающие у работодателя;
- возникающие у работника.

Перейдем к группе проблем, которые относятся к государству.

Чикирева И.П. отмечает, что «в связи с увеличением пенсионного возраста повысится и расходная часть государственного бюджета в связи с ростом числа безработных, претендующих на пособие по безработице».

Помимо этого, работодатель не сможет самостоятельно финансировать все мероприятия по поддержке предпенсионеров, связанные с повышением пенсионного возраста, поскольку это требует значительных затрат, и не каждый бюджет компании сможет выдержать и реализовать нововведения. И тогда, на государство лягут расходы по переобучению работников предпенсионного возраста, выплате пособий по временной нетрудоспособности.

Также, возрастет нагрузка на судебную систему в связи с увеличением судебных дел, связанных с выяснением причин увольнения или отказа в приеме на работу лиц предпенсионного возраста.

В связи с увеличением количества трудящихся лиц старшего поколения, для работодателя возникает проблема поиска квалифицированных работников среди представителей молодежи, получивших высшее или среднее профессиональное

образование. Проблема связана со снижением мотивации молодого поколения при трудоустройстве, если выпускник не будет уверен в быстром карьерном росте на предполагаемой работе.

Общественные социальные опросы демонстрируют, что для молодых работников, при поиске работы, заработная плата не всегда носит определяющее значение: аналитики одной из компаний определили, что 62% ищущих работу, выбирая работодателя, отдают предпочтение в первую очередь возможности обучения и дальнейшего совершенствования на предприятии, 51% - возможности карьерного роста, для 58% на первом месте стоит стабильность, а 52% в качестве решающего условия, определяют «белую» заработную плату и добросовестное отношение работодателя по соблюдению действующего трудового законодательства [2.18].

Кузнецов С.Г. отмечает «с введением нового пенсионного возраста увеличился и возраст тех, кого следует считать предпенсионером. Ранее к данной категории относились лица, которым до выхода на страховую пенсию оставалось два года, теперь же возрастной интервал увеличен до 5 лет» [2.18]. В связи с чем, работодатель реально утратил право на увольнение таких лиц вплоть до уголовной ответственности, в связи с чем для работодателя приобретает актуальность проблема повышения среднего возраста сотрудников.

В связи со старением кадров возникает проблема производительности.

Поскольку лица старшего поколения менее энергичны и активны, не охотно обучаются и в основном не стремятся к карьерному росту, возможен застой в производственной деятельности работодателя, который ведет к финансовым потерям предприятия и сокращению рабочих мест.

Помимо уголовной ответственности, запрет на увольнение лиц предпенсионного возраста будет требовать от работодателя переобучения и повышения квалификации таких работников, что также скажется на финансовом положении предприятия. В соответствии со ст. 196 ТК РФ «форму обучения сотрудников определяет работодатель» [1.6]. Но, согласно ч. 2 ст. 197 ТК РФ «права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке своих специалистов

могут быть воплощены в жизнь только путем заключения двухстороннего соглашения, второй стороной которого является работник». То есть, такое соглашение может быть заключено только при наличии согласия обеих сторон трудовых отношений. Как результат, у работодателя могут появиться дополнительные проблемы, которые связаны с исполнением положений, предусмотренных трудовым законодательством в сфере подготовки и переподготовки специалистов из числа работников предпенсионного возраста.

В таком случае затраты на обучение с одной стороны оправданы, поскольку принесут пользу предприятию, т.к. оно получит более квалифицированного работника, но с другой стороны, есть риск, что работник уволится по достижению пенсионного возраста, не отработав предполагаемый период времени, или попросту некачественно пройдет обучение, что выльется в дополнительные расходы для работодателя.

Помимо переобучения, повышение количества работников старшего поколения ведет к рискам, которые связаны с их временной нетрудоспособностью. Ст. 183 ТК РФ устанавливает гарантии работнику при временной нетрудоспособности, часть из которых ложится на работодателя, а именно оплата периода нетрудоспособности первые три дня. Поскольку лица старшего поколения имеют проблемы со здоровьем чаще, чем остальные категории работников, это будет требовать от работодателя более частых выплат пособий по временной нетрудоспособности, скажется на сокращении времени работы, и повысит трудовую нагрузку на работников их замещающих.

Помимо этого, для работодателей возникает обязанность предоставлять новую отчетность, где он отражает сведения о численности уволенных и работающих сотрудников предпенсионного возраста.

Еще одним минусом для работодателя становится обязанность предоставления дней для прохождения бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы, что также потребует от работодателя дополнительных расходов.

Таким образом, видится необходимым предоставление государственной поддержки в сфере занятости для работодателей. Это могут быть бесплатные

государственные программы по переобучению работников, оплата периода нетрудоспособности за счет средств государства при частом отсутствии лица предпенсионного возраста на рабочем месте, денежное стимулирование работодателя (например, освобождение от уплаты налогов).

И наконец, перейдем к проблемам, относящимся к работникам, которые в связи с повышением пенсионного возраста, оказались наиболее уязвимыми.

К проблемам, в первую очередь, относится увеличение периода ожидания пенсионного обеспечения, в то время как средняя продолжительность жизни в Российской Федерации невысокая, и длительность пребывания на пенсии крайне невелика [2.11].

Буянова А.В. и Сергеева П.О. отмечают, что «согласно прогнозным данным Росстата, продолжительность жизни россиян с 2016 по 2030 год увеличиться с нынешних 71,6 года до 75,1 лет» [2.7]. На основе представленных данных мы можем утверждать, что официальная статистика демонстрирует нам рост продолжительности жизни и дает только положительные прогнозы. Однако, здесь возникает вопрос о достоверности таких прогнозов и о том, может ли средняя продолжительность жизни вообще увеличиться, учитывая текущее состояние окружающей среды, высокий процент болезней, поражающих людей, высокий уровень младенческой смерти и количество детей, рожденных с хроническими патологиями и пр.

Буянова А.В. и Сергеева О.П. особое внимание уделяют проблеме ухудшения качества потребляемых населением продуктов. На прилавках магазинов сложно найти товары с натуральным составом, все чаще производители прибегают к добавлению красителей, усилителей вкусов и прочим добавкам, потребление которых приводит к ухудшению здоровья населения, и как следствие, к падению уровня жизни.

По данным Росстата в год умирает 157 407 мужчин и 40 906 женщин трудоспособного возраста. «Простым умножением получаем, что за 10 лет смертность трудоспособного населения составила 1 983 130 человек. Это значит, что за 10 лет не доживут до пенсии два города-миллионника» [2.13].

Таким образом, работая на протяжении всего трудоспособного периода, оставляя свои силы и здоровье на работе, большое количества граждан вовсе не получит заслуженную пенсию.

Перейдем к основной и самой острой проблеме в сфере занятости, в связи с повышением пенсионного возраста, – к проблеме роста безработицы.

Данную проблему необходимо разбить на две категории:

- проблема сохранения рабочего места;
- проблема трудоустройства.

Увеличение возраста выхода на пенсию неизбежно ведет к появлению конкуренции за рабочие места между молодыми специалистами и специалистами старшего поколения [2.11].

Несмотря на появление уголовной ответственности за необоснованное увольнение лица предпенсионного возраста, действие этой нормы видится очень сомнительным.

В борьбе за сохранение рабочего места, работодатель, несомненно, отдаст предпочтение более молодому работнику, поскольку его легче научить, он стремится к карьерному росту и профессиональным результатам.

Ведь уволить можно не по статье, ущемляющей права предпенсионера, а найти другую причину, тем самым обходя закон стороной.

С этой позицией согласен Кузнецов С.Г. «изменения в УК РФ предполагают, что у работодателей появляется сдерживающий фактор, не позволяющий уволить работника по причине пожилого возраста. Однако, это не исключает возможность разорвать трудовые отношения с работником еще до наступления предпенсионного возраста» [2.18].

Из этого возникает еще одна не менее серьезная проблема – проблема правовой защиты предпенсионера в сфере занятости.

На сегодняшний день ст. 3 ТК РФ устанавливает «запрет дискриминации в сфере труда, в том числе по возрасту». За необоснованное увольнение лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста наступает определенная уголовная ответственность, предусмотренная ст. 144.1 УК РФ.

Анализируя судебную практику по делам о дискриминации в связи с предпенсионным возрастом, не было найдено ни одного дела, где были бы удовлетворены требования предпенсионера. Доказать признаки дискриминации на деле практически невозможно.

Видится необходимым, чтобы государство на законодательном уровне установило какими именно способами можно доказать факт наличия возрастной дискриминации.

Широких С.В. также указывает на введение административной и уголовной ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста или отказ в приеме их на работу по причине возраста. Автор полностью поддерживает идею о том, что не совсем понятно, как это положение может быть реализовано, потому что ни один работодатель не будет указывать возраст как причину увольнения или отказа в приеме на работу [2.44].

Вопреки наличию правовой защиты от возрастной дискриминации, порой поводом для прекращения трудовых отношений с возрастными работниками является вынужденное увольнение по собственному желанию ввиду психологического давления, исходящего от работодателя и коллег.

Так, Серегина С.В. отмечает, что «действительно существует процент тех, кто уходит с работы из-за конфликтных ситуация и говорит, что по результатам проведенного в Республике Тыва опроса безработных граждан Кызыла о причинах потери ими работы, 19% опрошенных уволились с работы по собственному желанию. При этом 14,3% перестали работать из-за конфликта с коллегами и (или) начальством» [2.34].

При этом, автор отмечает, что «психологическое давление преимущественно выражается в виде устрашения, постоянных и безосновательных упреков, исходящих от руководителя и коллег, установления невыполнимых сроков исполнения поручений и прочего. Все эти действия со стороны работодателя и коллектива, в комбинации со страхом лиц старшего поколения лишиться работы, ведет к стрессу, депрессии и ухудшению здоровья работников» [2.34].

Изменить возникающий негативный феномен возможно только усилиями работодателя и самого работника. Ведь работодатель может сгладить, вызывающие стресс, моменты и действия, устранить неблагоприятные условия труда, беспочвенные придирки, необоснованно большие объемы работы за короткий срок выполнения, а работник, в свою очередь, может своими трудовыми успехами добиться расположения работодателя и установить благоприятную рабочую атмосферу.

Следующая проблема – это проблема трудоустройства, которая касается, как молодого поколения, так и предпенсионеров.

Если лицо, достигшее предпенсионного возраста, не будет уходить на пенсию это приведет к тому, что рабочих мест будет явно не хватать, поскольку на сегодняшний день устроится на работу молодому специалисту крайне тяжело из-за нехватки вакантных мест, что неминуемо приведет к росту безработицы.

Принудительно заставить работодателя увеличить количество рабочих мест, к сожалению, никто не может.

Как отмечает Чикирева И.П. «подвержены риску граждане до 25 лет, которым будет еще труднее устроиться на работу из-за того, что рабочие места, которые должны быть освобождены ввиду того, что работники, достигшие пенсионного возраста, могли выйти на пенсию, будут заняты, из-за повышения пенсионного возраста» [2.42].

Блинова А.Д. и Макаревич М.Л. также указывают на появление таких проблем занятости и трудоустройства молодежи, как:

- нехватка рабочих мест;
- рост преступности;
- эмиграция молодой рабочей силы [2.5].

Статистика в отношении молодых специалистов прогнозирует сокращение числа представителей этой категории до 25 млн. в ближайшие 10 лет. Причина этому – миграция из-за неудовлетворенности своим материальным положением. В основном страну покидают представители крупных городов (Москвы, Санкт-Петербурга, Казани и др.) с высшим образованием.

Для представителей группы молодежь, такие аспекты как: возможность трудиться, устойчивость трудовых отношений, получение заработка позволяют быть уверенными в завтрашнем дне. Все это сказывается на доходах не только отдельно взятого гражданина, но и всей семьи. Таким образом, отсюда возникают такие проблемы как: рост бедности, преступности, демографические сдвиги (снижение рождаемости, рост смертности), старение кадров, и как следствие, отсутствие новых идей, увеличение применения труда без оформления трудового договора и количества самозанятых граждан.

Одегов Ю.Г. и Бабынина Л.С. предлагают такое решение проблемы трудоустройства молодых работников, как неустойчивая занятость (например, временная работа, неполный рабочий день, сдельная заработная плата). Данный вариант представляется не лучшим решением проблемы, но позволяет молодежи начать свою трудовую деятельность [2.29].

Еще одним способом разрешения проблемы трудоустройства молодежи является партнерство государства и предприятий.

Как частный пример, Международная организация труда приводит уникальное государственно-частное партнерство Российской Федерации с компанией «ЛУКОЙЛ», которое предоставляет субсидии на выплату заработной платы местным работодателям, чтобы таким образом, содействовать трудоустройству молодежи [2.32].

Субсидируя заработную плату молодых работников, оно открывает перед ними новые возможности, позволяет им приобретать опыт работы и наглядно показывает работодателям, что молодые работники являются для их компании ценным активом.

Если же предпенсионер будет устраиваться на работу, то возникнет ситуация, при которой в современный век новейших технологий, модернизации, интернет-коммуникаций и пр., представитель старшего поколения, каким бы огромным профессиональным опытом и квалификацией он ни обладал, не сможет быстро адаптироваться и легко осваивать новые технологии, знание которых может потребоваться на различных должностях.

Все это позволяет нам утверждать, что вполне оправдан вывод о том, что в подавляющем большинстве случаев работодатель примет на работу молодого специалиста, что естественно, не будет играть в пользу предпенсионера, нуждающегося в работе как минимум до выхода на пенсию.

Буянова А.В. и Сергеева О.П отмечают, что «уже сегодня работодатель практически не проявляет желания принять на работу лицо в возрасте от 55 до 65 лет, несмотря на то, что ст. 64 ТК РФ запрещает какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от возраста, то после повышения возраста выхода на пенсию ситуация только обострится и лица, еще не вышедшие на пенсию, подвергаются риску попросту не найти соответствующего рабочего места, исходя из своего возраста и потенциала» [2.7].

Тихомирова И.Ю. констатирует, что «из-за уменьшения возможности конкурентоспособности среди прочих категорий сотрудников в условиях экономического кризиса лица старшего поколения представляют одну из самых незащищенных категорий сотрудников, ведь именно пенсионеров и предпенсионеров сокращают в первую очередь» [2.40]. Помимо этого, трудоустройство лиц старшего поколения сопряжено с рядом ограничений, которые указывают работодатели. Таким образом, в объявлениях о поиске работников нередко устанавливаются ограничения по возрастному признаку, что непосредственно исходит от позиции работодателя, что предпенсионеры не способны к переквалификации, поездкам в командировки и не могут уделять необходимое количество времени работе из-за состояния их здоровья.

С этим положением согласны и такие авторы как Козина И.М. и Зангиева И.К. В своей работе авторы отмечают, что: «Существует риск смены работы для лиц пожилого возраста. В условиях постоянного использования возрастного ценза при приеме на работу, повторный выход лица предпенсионного возраста на рынок труда кажется почти невозможным» [2.17].

Повторно устраиваясь на работу, возрастные соискатели, скорее всего, столкнутся с ухудшением условий труда, снижением заработной платы и профессионального статуса, более долгим поиском работы.

Чистова Е.В. также утверждает, что на текущий момент российский рынок труда не испытывает серьёзной потребности в увеличении занятости населения за счет пенсионеров и предпенсионеров, спрос на их труд является минимальным [2.43].

Помимо этого, Чикирева И.П. также отмечает, что: «серьезные проблемы для трудоустройства создает применение кадровыми агентствами и работодателями при отборе персонала технологий таргетинга, то есть отсекация при помощи компьютерной программы резюме, не соответствующих определенным требованиям работодателя, например, соискателей в возрасте до 25 и после 45 лет. Как открыто заявляет HeadHunter: «таргетировать аудиторию можно по возрасту, полу, профессиональной области и знанию языков». Вероятно, КоАП РФ, запрещающий размещение объявлений на работу дискриминационного характера, для них особого значения не имеет» [2.42].

Какие действия предпринять работнику предпенсионного возраста в сложившейся ситуации?

Ввиду более долгого ожидания пенсионного обеспечения, сложности сохранения работы и трудоустройства, предпенсионеру следует повысить свою востребованность на ранке труда. Способствует этому повышение квалификации. В Российской Федерации в законодательном порядке, независимо от желания работодателя, определены профессии, требующие обязательного ежегодного подтверждения профессиональной пригодности работника (например, профессиональный аудитор).

Кязимов К.Г. в своей работе отмечает, что «большинство людей пенсионного возраста стремятся сохранить привычный темп жизни, однако, это зачастую невозможно из-за проблем трудоустройства. Предпосылкой обеспечения плодотворной занятости пожилых людей, по мнению автора, является дополнительное профессиональное образование на протяжении всей жизни» [2.21].

Кроме того, Российская Федерация проводит мероприятия, направленные на снижение отрицательного эффекта увеличения возраста выхода на пенсию.

Министерство труда вынесло предложение о переобучении предпенсионеров. Министерство разработало проект «Программы мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями до 2024 года».

Минтруд планирует до 2025 года обучить 450 тыс. работников предпенсионного возраста, или 75 тыс. ежегодно. Обучение каждого предпенсионера предполагается провести за 3 месяца при средней стоимости курса в размере 33 тыс. руб. Такое обучение лица предпенсионного возраста получают абсолютно бесплатно, расходы на обучение и стипендии производятся из бюджета РФ. Помимо этого, Роструд определил перечень предприятий, на которых будут трудиться лица предпенсионного возраста. Ведомство уже составило список из 340 тыс. предприятий, на которых в 2019 году будут работать предпенсионеры.

Вторым вариантом может быть уход в сферу бизнеса. Ввиду сложности поиска работы после ее потери, предпенсионеру целесообразно иметь дополнительный доход, например: сдача в аренду недвижимого имущества, занятие любимым хобби с целью последующей продажи товаров/услуг через интернет-площадки, передача опыта другим лицам в виде наставничества. В общем, более поздний выход на пенсию подстегнет интерес людей к предпринимательству, как к возможности продолжения трудовой деятельности и финансовой независимости.

Третьим вариантом, по мнению Жирковой А.Н., может быть «перевод на менее оплачиваемую работу с целью «продержаться» до пенсии. Конечно, данный вариант является не самым перспективным, но позволяет сохранить работу до выхода на пенсию» [2.13].

С другой стороны, ученые отмечают, что прямая конкуренция между молодыми и возрастными работниками и так предполагается, как со стороны предложения, так и со стороны спроса. Молодежь, как правило, трудится в

ускоренно развивающихся сферах, в то время как возрастные работники остаются в менее динамично развивающихся сферах промышленности и сельского хозяйства.

Таким образом, наибольшее значение здесь имеет конкуренция, возникающая у каждой из данных групп с работниками среднего возраста, но не между собой.

Лохтина Т.Н. и Метелица В.И. отмечают, что для формирования эффективного рынка труда просто необходима здоровая конкуренция [2.22]. Ляшок В.Ю. и Рощин С.Ю. пишут, что рабочие места, которые заняты молодыми и возрастными специалистами, в том числе их профессиональные данные различаются, что говорит нам о невысокой степени конкуренции между ними [2.25].

С одной стороны, можно согласиться с позицией авторов. Работники более старших возрастов, как правило, занимают более высокие категории в виду опыта, и вряд ли молодого специалиста сразу примут на юрисконсульта 1 категории. Но с другой стороны, не выход их на пенсию препятствует движению работников по карьерной лестнице и высвобождению должностей, в результате чего, рабочих мест так и будет не хватать. Также, предпенсионера, например, по состоянию здоровья могут перевести на более низкую категорию, таким образом, место для молодого работника будет занято.

Также необходимо выделить такую проблему, как отсутствие заинтересованности в трудовой деятельности. Долгий поиск работы молодых специалистов служит толчком для роста нетипичной занятости. Это ведет к падению численности официально трудоустроенных, к уменьшению страховых взносов и нагрузке на Пенсионный фонд. Для предпенсионера же возможность трудиться в прежних условиях, переобучаться и расти не всегда лучшая перспектива ввиду состояния здоровья. Увеличение периода работы никак не повлияет на размер их будущей пенсии. В этом случае сотрудник никак не мотивирован трудиться «лишние» 5 лет, ввиду чего также уходит в сферу неформальной занятости.

Не менее негативным фактором является проблема роста бедности. Бедность некоторых пенсионеров обусловлена крайне низким уровнем пенсий, из-за чего они продолжают трудиться [2.36].

Под особым риском здесь находятся пенсионеры, которые продолжают свою трудовую деятельность на низкооплачиваемых рабочих местах. Именно такая работа в сочетании с получаемой пенсией позволяет им не уйти за черту бедности. Как мы можем наблюдать, действительно, на таких профессиях как санитарки и консьержки, лифтеры и гардеробщики трудятся пенсионеры.

Таким образом, только комплексное совершенствование действующего законодательства в сфере занятости и пенсионного обеспечения, разработка программ поддержки развития занятости в условиях повышения пенсионного возраста, усилия как со стороны работодателя, так и со стороны работника, разрешат существующие на сегодняшний день проблемы.

Глава 2. Формы обеспечения занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста

2. 1 Государственные программы поддержки занятости лиц предпенсионного возраста

Одним из наиболее успешных, на наш взгляд, способов разрешения проблем в сфере занятости, вызванных повышением пенсионного возраста, является разработка программ поддержки развития занятости.

Как отмечает Кулешова В.Д.: «Воплощение государством приоритетных направлений в той или иной сферах жизни общества невозможно представить без разработки и исполнения федеральных и региональных программ» [2.19].

В контексте нашей темы стоит отметить программы по содействию занятости населения, которые в свою очередь основываются на существующей ситуации на рынке и на прогнозных показателях в данной сфере.

Агранович М.Л. выделяет следующие факторы, которые оказывают влияние на трудовую активность лиц старшего поколения:

- индивидуальные;
- организационные;
- макроэкономические [2.1].

Индивидуальные факторы бывают демографическими (пол, возраст, здоровье, семейное положение), социально-экономическими (материальное положение, уровень образования, профессиональный статус, опыт нахождения в статусе безработного) и психосоциальными (особенности характера, значимость работы, отношение к пенсии).

Организационные факторы включают в себя организационную среду, удовлетворение работой, гибкость графика работы, возрастную дискриминацию, уровень стресса и усталости, возможность обучения и развития.

К макроэкономическим факторам автор относит уровень безработицы и ожидаемое негативное состояние экономики.

Наибольшим влиянием обладают организационные факторы, которым и должно отдаваться предпочтение при формировании государственных программ поддержки занятости лиц предпенсионного возраста.

В работе анализируются государственные программы на федеральном и региональном уровнях.

Рассмотрим государственные программы поддержки развития занятости в условиях повышения пенсионного возраста на федеральном уровне.

В первую очередь, необходимо отметить такую государственную программу РФ как «Содействие занятости населения» [1.12].

Государственная программа включает в себя ряд подпрограмм.

Определим благоприятные мероприятия для лиц предпенсионного возраста, предусмотренные подпрограммой «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», поскольку именно она напрямую касается лиц старшего поколения.

Целями данной программы являются предотвращение роста напряжения на рынке труда и поддержка занятости населения за счет обучения.

Анализ данной подпрограммы позволил выделить следующее мероприятие, направленное на поддержку предпенсионеров в сфере занятости:

- «целевая поддержка занятости лиц в возрасте 50-ти и старше, а также лиц предпенсионного возраста в связи с увеличением пенсионного возраста путем организации их профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения» [1.12].

Согласно программе, государство планирует обучить к 2025 году не менее 450 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста.

В рамках данной подпрограммы государство предусматривает для регионов предоставление субсидий из федерального бюджета в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, которые возникают в связи с реализацией региональных проектов, направленных на достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Старшее поколение», входящего в состав национального проекта «Демография», по организации обучения лиц старшего

поколения. При этом субсидии предоставляются только при наличии необходимости обучить данную категорию лиц.

В соответствии с государственным проектом Федеральная служба по труду и занятости проводит мониторинг реализации мероприятий по организации обучения лиц старшего поколения, отслеживает количество граждан, трудоустроенных в течении года после окончания обучения, оценивает эффективность использования субсидий.

Все это позволит избежать нецелевое расходование денежных поступлений.

В рамках подпрограммы «Внешняя трудовая миграция» необходимо выделить следующее мероприятие, благоприятно влияющие на занятость предпенсионеров:

- снижение численности незаконных трудовых мигрантов, которое позволит освободить часть рабочих мест, занятых лицами, незаконно осуществляющими трудовую деятельность.

В рамках подпрограммы «Развитие институтов рынка труда» предполагаются следующие гарантии в сфере занятости для граждан:

- недопущение снижения показателей оплаты труда отдельных категорий работников в государственных учреждениях, что позволит обеспечить достойный уровень заработной платы для лиц старшего поколения;

- совместное решение проблем, возникающих в социально-трудовой сфере, сторонами социального партнерства и информирование о новом законодательстве в данной сфере, что позволит предпенсионерам быть более ознакомленными с их правами и гарантиями в трудовой деятельности;

- формирование экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда. Это позволит работающим предпенсионерам сохранить трудоспособность на протяжении всей профессиональной деятельности;

- повышение эффективности контроля и надзора за соблюдением законодательства РФ в сфере занятости. Это позволит уменьшить случаи применения дискриминации по отношению к возрастным работникам;

- проведение исследования по определению востребованных профессий, что подскажет предпенсионерам на кого лучше переобучиться, чтобы продолжить трудовую деятельность.

Мероприятия в рамках подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»:

- оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом. Это позволит продолжить трудовую деятельность лицам предпенсионного возраста, находящимся за границей без работы.

В рамках подпрограммы «Безопасный труд», следует выделить следующие благоприятные для предпенсионеров мероприятия:

- повышение уровня выявления профзаболеваний, что позволит предпенсионерам сохранить здоровье на основе профилактики;

- улучшение условий труда и состояния здоровья. Создание механизма экономического стимулирования работодателя к улучшению условий труда, позволит предпенсионерам как можно дольше продолжать трудиться.

Национальный проект «Демография» [1.15], также направлен на предоставление гарантий в сфере занятости лицам предпенсионного возраста, в рамках подпрограммы «Старшее поколение».

Данная подпрограмма направлена на рост благосостояния граждан, создание условий для повышения материального и социального положения граждан старшего поколения, определенные в ней мероприятия позволят добиться увеличения продолжительности жизни, и как следствие, возможность предпенсионеров трудиться более долгий период.

Правительство РФ также утвердило «Специальную программу профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года» [1.14], направленную на содействие занятости лиц старшего поколения посредством профобразования, дополнительного профобразования для приобретения и развития имеющихся знаний, компетенций и навыков,

обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

В соответствии с указанной программой лиц данной категории и работодателей будут информировать о возможности пройти обучение, что позволит вовремя воспользоваться данной возможностью.

Региональные органы в рамках данной программы осуществляют ряд мероприятий, которые позволят предпенсионерам трудоустроиться или продолжить трудовую деятельность.

Это такие мероприятия как:

- формирование перечня профессий, которые востребованы на региональных рынках труда;
- формирование региональных банков образовательных программ;
- организация адресной работы с лицами в возрасте 50-ти лет и старше, а также с лицами предпенсионного возраста (работающими и ищущими работу) и работодателями с целью организации обучения указанных категорий граждан, а также организуют мониторинг трудоустройства и закрепляемости их на рабочих местах.

Государство планирует обучить большое количество лиц предпенсионного возраста (450 тыс. чел) путем использования 3 основных механизмов обучения.

Первый механизм связан с обучением граждан, которые обратились непосредственно в органы службы занятости и получили направление в образовательную организацию, участвующую в соответствующих региональных программах.

Механизм состоит из следующих этапов:

- желающий обучиться предпенсионер обращается в службу занятости;
- служба занятости из банка образовательных программ определяет подходящую лицу программу, в соответствии с его квалификацией, формой и сроками обучения;
- лицо получает направление в образовательную организацию, которая участвует в Программе.

Выплата стипендий будет производиться незанятым гражданам, которые ищут работу и не получают пенсию по старости. При этом размер стипендии равен минимальному размеру оплаты труда, и ее выплата осуществляется из средств федерального и региональных бюджетов на реализацию Программы.

Второй механизм - обучение граждан по направлению работодателей.

В данном случае процедура предусматривает обращение в службу занятости работодателя, с целью заключения договора об организации обучения своих сотрудников.

«Если работодатель имеет соответствующую лицензию, он самостоятельно организует обучение в своем специализированном структурном образовательном подразделении либо заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в Программе» [1.14].

Третий механизм связан с процессом обучения представителей старшего поколения по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия».

Данный механизм определяет необходимость обращения граждан на сайт Союза «Ворлдскиллс Россия» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Выбор нужной образовательной программы проходит по результатам специального теста.

Отличительной чертой данного механизма является сдача экзамена, результатом которого является получение специального документа – «Скиллс Паспорта». По желанию лица, данный документ может быть отражен в резюме, которое будет автоматически размещено в Общероссийской базе вакансий «Работа в России».

Независимо от вида механизма, по итогу обучения проходит аттестация. По ее результатам лицу производится выдача соответствующего документа о квалификации: свидетельство о профессии рабочего, должности служащего (по итогам прохождения профессионального обучения); удостоверение о повышении

квалификации или диплом о профессиональной переподготовке (по итогам дополнительного профессионального образования).

Во всех трех случаях расходы на обучение компенсируются из федерального и региональных бюджетов. В первом и третьем механизмах расчеты с образовательной организацией производятся, если обучения было проведено в полном объеме, во втором случае – если работник сохранил занятость.

Данная программа обеспечит создание таких условий, при которых не будет допускаться дискриминация в отношении предпенсионеров, и будет способствовать продолжению трудовой активности данной категории как на прежних местах работы, так и на новых.

В целях реализации регионально проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» в Тюменской области утверждена государственная программа Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» [1.16].

В рамках данной программы рассмотрим подпрограмму 1 «Содействие повышению эффективной занятости населения, развитие кадрового потенциала региона, содействие повышению уровня жизни населения», мероприятия которой положительно скажутся на трудовой деятельности предпенсионеров.

Среди благоприятных мероприятий для предпенсионеров были выделены следующие:

- реализация мер активной политики занятости населения в регионе (это мероприятие способствует более быстрому поиску работы);
- повышение активности службы занятости (также способствует более быстрому поиску работы).

Из подпрограммы 2 «Улучшение условий и охраны труда», направленной на снижение уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, выделим следующие полезные мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда за счет областного бюджета (что позволит улучшить условия труда предпенсионеров и поддержать их уровень здоровья);

- проведение государственных экспертиз условий труда (что также обеспечит контроль качества и безопасности рабочих мест предпенсионеров);

- проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения (позволит предпенсионерам отслеживать состояние своего здоровья);

- проведение медосмотров и прививок (также позволит предпенсионерам поддерживать состояние своего здоровья);

- направление на обучение по охране труда (позволит знать правила безопасности и иные важные аспекты охраны труда).

В целях реализации федерального проекта «Старшее поколение», национального проекта «Демография», «Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г.», а также в целях содействия занятости предпенсионеров Правительство Тюменской области утвердило региональную программу Тюменской области «По организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте пятидесяти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на 2020-2022 годы» [1.18].

Данная программа принята прежде всего в целях поддержки занятости и обеспечения конкурентоспособности лиц старшего поколения на рынке труда.

В этих целях обучение будет проводиться востребованным в экономике навыкам и компетенциям.

С учетом мнения лиц старшего поколения, работодателей и ситуации на рынке труда, Центры занятости населения формируют перечни востребованных профессий.

На основе данных перечней формируется региональный банк образовательных программ для обучения.

Органами службы занятости совместно с отделениями Пенсионного фонда проводится адресная работа с лицами старшего поколения, работодателями и образовательными организациями:

- с лицами старших возрастов и работодателями осуществляется информирование по вопросам организации обучения (это информирование в «Интернете», по радио, телевидению, на личных встречах);

- с образовательными организациями прорабатываются программы и направления обучения.

По итогу формируются:

- списки лиц, желающих пройти обучение;
- перечни работодателей, которые готовы принять участие в мероприятии;
- перечни образовательных организаций, которые организуют обучение.

В рамках данной региональной программы могут обучиться как работающие предпенсионеры и лица в возрасте 50-ти лет и старше, так и незанятые предпенсионеры и лица в возрасте 50-ти лет и старше, которые не получают пенсию.

В процессе реализации мероприятия используются следующие механизмы организации обучения:

1. Обучение граждан, ищущих работу, обратившихся в органы службы занятости.

По итогу подбора наилучшего варианта обучения с учетом регионального банка образовательных программ и по результатам медицинского освидетельствования (когда этого требует закон), заключаются договоры:

- между Государственным автономным учреждением Тюменской области Центр занятости населения и образовательной организацией об организации профессионального обучения;

- между Государственным автономным учреждением Тюменской области Центр занятости населения и гражданами, направленными на обучение.

Для незанятых лиц, которые ищут работу и не получающих пенсию, предусмотрена выплата стипендии.

Помимо этого, граждане данной категории могут пройти обучение в другой местности, например, если в месте их проживания нет образовательной организации, участвующей в Программе.

При этом гражданам компенсируется: проезд, найм жилого помещения и суточные за период обучения.

2. Обучение работников по направлению работодателей.

Зарегистрированным юридическим лицам в Тюменской области возмещаются все затраты на обучение предпенсионеров и лиц в возрасте 50-ти лет и старше на условиях заключенного договора между Государственным автономным учреждением Тюменской области Центр занятости населения и работодателем об организации обучения.

Такие расходы будут возмещаться, если обучение проведено полностью, и прошедшие обучение работники, сохраняют рабочие места.

Также, будут возмещаться расходы работодателя на организацию обучения в другой местности.

Помимо этого, работодатель, чье специализированное образовательное подразделение имеет соответствующую лицензию, может самостоятельно организовать обучение.

По результатам обучения проходит аттестация, по итогу которой осуществляется выдача лицам документа о квалификации:

- «свидетельство о профессии рабочего, должности служащего;
- удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке» [1.18].

Таким образом, Тюменская область планирует обучить не менее 501 человека в год.

Продолжить активную трудовую деятельность лицу старшего поколения невозможно без качественного уровня жизни и состояния здоровья, поэтому в Тюменской области разработана региональная программа «Повышение качества жизни пожилых людей в Тюменской области «Старшее поколение» [1.19].

Данная региональная программа имеет целью повысить продолжительность, уровень и качество жизни представителей старшего поколения, путем укрепления их здоровья и увеличения периода активности.

Мероприятия данной Программы направлены на оказание качественной и своевременной медицинской помощи, регулярные медосмотры и диспансеризацию в целях продления жизни.

Согласно Программе, Тюменская область проводит политику активного долголетия.

В целях ее реализации проводятся мероприятия, позволяющие продлить период жизни, такие как: создание Центров физкультурно-оздоровительной работы по месту жительства, где на бесплатной основе организуются группы здоровья и проводятся спортивно-массовые мероприятия.

Из данных, представленных в Программе, мы можем увидеть, что уровень лиц старшего поколения с каждым годом увеличивается (см. Приложение 1).

По состоянию на 2019 г. в Тюменской области количество граждан старшего поколения, систематически занимающихся физической культурой и спортом, составляет 32 тыс. чел. (10,8%)

Помимо этого, особое внимание уделено обучению лиц старшего поколения. По данным, представленным в Программе, мы можем увидеть увеличение количества предпенсионеров, направленных на обучение (см. Приложение 2).

В Тюменской области, начиная с 2019 года, проводится реализация мероприятий по обучению в рамках регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография». Участниками мероприятий по обучению в 2019 году стали 673 гражданина предпенсионного возраста, что составило 145,4% от планового показателя (463 чел.).

К 2024 году планируется обучить не менее 2968 лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста.

В целях повышения мотивации к труду предпенсионеров и приобретения ими навыков самостоятельного трудоустройства проводится работа по реализации мероприятий по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. «В

2018 году в мероприятиях по социальной адаптации приняли участие 333 гражданина предпенсионного возраста, а в 2019 году - 675 человек» [1.19].

Для устранения негативных последствий, которые связаны с потерей работы, лицам старшего поколения оказывается государственная услуга по психологической поддержке.

«В 2018 году данную услугу получили 242 гражданина предпенсионного возраста, а в 2019 - 507 человек» [1.19].

«В Тюменской области 60% граждан старшего поколения — это «молодые» пенсионеры (до 65 лет)» [1.19]. Ввиду этого социальная политика субъекта в отношении лиц пожилого возраста направлена на стимулирование их активного долголетия, адаптацию к современному обществу, защиту и поддержание их психического и физического благополучия.

Учитывая современные тенденции, для обеспечения доступности образовательных услуг, происходит внедрение интерактивных технологий. «Так, в 2018 году был запущен «Областной on-line факультет Университета третьего возраста» [1.19]. Его деятельность организована в видеоформате, что позволяет пожилым людям сельской местности обрести навыки, умения и новые знания от преподавателей Университета, по направлениям, которые отсутствуют в их местности.

«Для обеспечения повышения уровня компьютерной грамотности населения с 2011 года в регионе реализуется программа по обучению населения компьютерной грамотности «Расширяя горизонты». В период реализации Программы прошли обучение более 40 тыс. пенсионеров (общее число всех участников программы более 100 тыс. человек)» [1.19]. Для того, чтобы программой могло воспользоваться как можно больше лиц, находящихся в отдаленных сельских местностях, свою работу осуществляет мобильный класс. «По проведенным подсчетам, в 2019 году показатель лиц старшего поколения, которые получили услуги по обучению компьютерной грамотности, в рамках программы «Расширяя горизонты», составил 2149 человек» [1.19].

Помимо этого, в организациях социального обслуживания функционируют «Школы компьютерной грамотности» для граждан пожилого возраста и инвалидов.

Кроме того, каждый год Тюменская область проводит чемпионат по компьютерной грамотности, команда от Тюменской области принимает участие во Всероссийском чемпионате по компьютерному многоборью среди пенсионеров.

Таким образом, анализ государственных программ поддержки занятости в связи с повышением пенсионного возраста показал нам, что основной приоритет в продолжении трудовой активности предпенсионеров, государство отдает вопросам обучения и повышения уровня жизни.

2.2 Нетипичная занятость как фактор воздействия на продолжение трудовой деятельности лиц предпенсионного возраста

Нетипичная или нестандартная занятость возникает в ответ на происходящие в обществе социальные изменения, которые требуют новых решений организации труда.

Стандартные отношения в стране складываются на основе трудового договора. Однако, усложнение общественных отношений и происходящие реформы ведут к тенденции развития нестандартных отношений. Нетипичные отношения позволяют удовлетворить возникающие потребности как работника, так и работодателя.

На быстрый рост нетипичной занятости влияют следующие изменения в сфере труда:

- развитие сферы услуг (в первую очередь это сфера туризма, для которой характерны сезонные работы, привлечение работников на неполный рабочий день и пр.);

- влияние глобализации (рост конкуренции на международных рынках, давление со стороны покупателей, заставляя снижать издержки производства, что приводит к аутсорсингу, заключению с работниками срочных трудовых договоров и пр.);

- развитие технологий (новые информационные технологии позволяют управлять производством, части которого находятся в разных странах. Новые технологии привели к созданию новых форм труда, таких как: работа через интернет-платформы или по требованию через мобильное приложение);

- изменение организационных стратегий (все чаще компании стали использовать аутсорсинг);

- нестабильная экономическая ситуация (экономические кризисы вынуждают фирмы с большей осторожностью подходить к найму работников, и это приводит к росту временных форм трудовых отношений).

В связи с повышением пенсионного возраста нестандартные формы занятости являются альтернативными способами продолжения трудовой деятельности предпенсионера.

Лютов Н.Л. определяет нестандартную занятость как «вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем» [2.23].

Стяжкина Л.А. определяет нестандартную занятость, как все отличные от традиционных длительных трудовых отношений формы занятости. Автор констатирует, что: «Для определения форм нестандартной занятости, необходимо понимать, что под стандартными отношениями понимаются традиционные трудовые отношения, возникшие на основании трудового договора, который заключается на неопределенный срок, где работник выполняет работу за плату и под контролем работодателя в определенное время в течение дня» [2.38].

Закалюжная Н.В. выделяет признаки, которые позволяют выделить нестандартные формы занятости «во-первых, это срок действия договора, и здесь, вместо традиционного неопределённого срока действия договора, выступают срочные трудовые договоры. Во-вторых, это рабочее время. В зависимости от продолжительности и характера рабочего времени выделяется: неполное рабочее время, гибкий режим работы, работа по вызову (наличие задания). В-третьих, это место работы. При помощи современных технологий, работу можно выполнять и не под постоянным контролем со стороны работодателя. К таким формам относятся: надомничество, дистанционная работа, работа через посредника (заемный труд), работа через сетевого работодателя и пр.» [2.15].

Тарусина Н.Н. определяет, что «заемный труд относится к трудовым отношениям, которые отличаются от традиционных тем, что здесь присутствуют не два субъекта, а появляется посредник либо второй работодатель. Данная форма подразумевает использование труда работника несколькими работодателями вместе, что позволяет наиболее эффективно использовать трудовой ресурс и сокращает издержки» [2.39].

К нестандартной форме занятости относится и выполнение разовой работы без заключения договора.

Международная организация труда выделяет следующие 4 основные формы нестандартной занятости:

- «временная занятость;
- работа на неполное рабочее время и работа по вызову;
- многосторонние трудовые отношения;
- замаскированные трудовые отношения/зависимая самостоятельная занятость» [2.27].

Первая форма занятости связана с продолжительностью периода работы. Сюда входят срочные трудовые договоры, сезонная работа, выполнение определенной работы или проекта, а также занятость в течении короткой продолжительности времени, также именуемая как «случайные труд» (например, работа по дням, выполнение задания на интернет-платформе или по требованию заказчика).

Вторую форму предопределяет нестандартная продолжительность рабочего времени. Учитывая, что стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, то работа на неполное рабочее время обычно составляет не более 30-35 часов. «Она связана с работой по вызову и в ряде стран именуется «работой по договорам с нулевой нормой рабочего времени» [2.27].

Третья форма связана с предоставлением труда работников другим организациям. При такой форме работники, которые предоставляют услуги компании, не оформлены в ней. Они получают работу, а их труд оплачивается через агентства по предоставлению услуг. Таким образом, трудовые отношения возникают между агентством и работником, а отношения, между агентством и организацией, пользующейся его услугами, носят гражданско-правовой характер.

Четвертая форма квалифицируется как ложная занятость, она создает видимость того, чего на самом деле нет. При таких отношениях правовая и социальная защита работника сводятся к минимуму. Зачастую, это проявляется в заключении между сторонами гражданско-правового договора, в то время как, на

самом деле, работник находится в подчинении работодателя, выполняет его поручения, что нарушает, характерную для данной формы, свободу и независимость работника.

«Еще одна область, где не хватает правовой определенности, это зависимая самостоятельная занятость» [2.27]. В данном случае, лицо оказывает услуги по гражданско-правовому договору, но при этом существует его зависимость от заказчика, когда он выполняет его задания, а доход от такой деятельности является основным источником существования. Проблема заключается в том, что такая деятельность лица не регулируется нормами трудового законодательства.

Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет, например: «Дистанционную работу, работу в режиме неполного рабочего времени, гибкого рабочего времени, надомничество» [1.6]. Тем не менее, за границами правового регулирования и законодательного закрепления, остались некоторые формы нестандартной занятости. Например, определение аутсорсинга в законе не содержится, для него используются гражданско-правовые конструкции договоров.

Развитие нестандартных форм занятости за последнее десятилетие стало основной тенденцией современного рынка труда в нашей стране и ее регионах. Тенденция развития такой формы нестандартной занятости, как «фриланс», растет быстрее всего. Это форма организации деятельности индивидуального предпринимателя или работника, которая включает в себя выполнение своих задач дистанционно, с использованием современных средств коммуникации и информации [2.4].

Платформенная занятость, также является популярной формой нестандартной занятости в нынешнее время. Она позволяет выполнять множество заданий от разных работодателей, работник здесь формально самостоятелен, однако, появляется зависимость от платформы.

Шуралева С.В. отмечает: «Примером модели платформенной занятости является «краудворкинг» — это работа с помощью интернет-платформ, позволяющая установить контакт между неопределенным количеством организаций, фирм и физических лиц, вне зависимости от их территориальной

удаленности. Когда лицо или организация предлагает посредством интернет-платформ выполнить определенное задание, работу, но не конкретной организации или лицу, а неопределенному кругу лиц на основе открытого запроса» [2.45].

Автор отмечает: «Граждан, работающих на платформах, станет больше, в связи с повышением в России пенсионного возраста, за счет увеличения доли трудоспособного населения при дефиците рабочих мест».

Работа через интернет-платформы удобна для обеих сторон, подрядчик обладает свободой и возможностью работать на дому, а заказчик имеет возможность быстро получить желаемый от работы результат и снижать издержки. Помимо этого, платформы создают новые рабочие места, которых в России существенно не хватает.

Однако, платформенная занятость имеет свои серьезные минусы, такие как:

- снижение налоговых отчислений;
- расширение неформальной занятости;
- снижение страховых взносов;
- расширение гражданского регулирования;
- интенсивная работа без пауз и риск для здоровья;
- нестабильность занятости и заработка;
- отсутствие коллективной защиты.

Приженникова А.Н. приводит частный пример платформенной занятости – профессию таксиста. Автор отмечает «они выполняют работу путем применения интернет-платформ для предоставления услуг по перевозке пассажиров. Как квалифицировать эти отношения, и возможно ли отнести их к нетипичным формам занятости. Судебная практика демонстрирует, что суды не относят платформенную занятость к трудовым отношениям. Суды аргументируют свой отказ признать наличие трудовых отношений тем обстоятельством, что водитель арендовал машину не у платформы, а у третьего лица» [2.31].

Чесалина О.В. констатирует «развитие нестандартной занятости приведет к уменьшению количества лиц, состоящих в трудовых отношениях, и как следствие,

произойдет уменьшение числа застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования» [2.41].

Работодатели все чаще «прибегают» к услугам самозанятых лиц.

С 2019 года в Российской Федерации самозанятые упоминаются лишь в НК РФ в целях налогообложения.

Лютов Н.Л. констатирует «несмотря на то, что государство декларирует социальные цели, проводимой им политики, его реальные приоритеты лежат скорее в фискально-финансовой сфере, нежели в установлении справедливого баланса социальных и экономических прав» [2.23].

Для самозанятых создан специальный налоговый режим – налог на профессиональный доход. Данный режим позволяет самостоятельно платить налог по льготной ставке 4% с физического лица. Это позволяет легально вести бизнес и получать доход от подработок без рисков получить штраф за незаконную предпринимательскую деятельность.

Максимально упрощенный порядок перехода в самозанятые, делает эту нестандартную форму занятости весьма доступной для предпенсионера, ведь не требует специальных познаний в сфере развития и создания собственного бизнеса.

Самозанятому не требуется представлять декларацию, учет доходов ведется автоматически в мобильном приложении, нет необходимости в покупке контрольно-кассового аппарата, поскольку чек можно сформировать в этом же мобильном приложении «Мой налог». У самозанятого отсутствует обязанность по уплате фиксированных взносов на пенсионное страхование, оно осуществляется в добровольном порядке.

Таким образом, предпенсионеру можно работать без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, доход подтверждается справкой из приложения. Считать налог самостоятельно им не потребуется, он начисляется автоматически в мобильном приложении и уплачивается не позднее 25 числа следующего месяца. Помимо этого, предусмотрена простая регистрация через интернет, без визита в инспекцию. Зарегистрироваться можно через мобильное приложение, на сайте ФНС России, через банк или портал Госуслуг.

Однако, несмотря на очевидные плюсы самозанятости (независимость, мобильность, пониженный налог и пр.), отсутствие в действующем законодательстве положений о самозанятых лицах (понятия «самозанятого», его правового статуса, социальных гарантий), делает эту категорию достаточно уязвимой.

В соответствии с Международным стандартом (ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие положения) под самозанятыми следует понимать лиц, самостоятельно занятых трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства.

Шуралева С.В. отмечает тот факт, что государство пытается «вытолкнуть» самозанятых из сферы действия трудового права [2.45]. Лютов Н.Л. отмечает «более гибкие механизмы трудового права направлены, прежде всего, на снижение себестоимости производимых товаров и оказываемых услуг за счет уменьшения издержек в отношении работников. Государство, проводящее такую политику, оказывается вовлеченным в международную «гонку на дно», направленную на ухудшение социального положения собственных граждан» [2.24].

Шуралева С.В. и Лютов Н.Л. утверждают, что самозанятые и занятые на платформах нуждаются в защите, которую возможно предоставить с помощью отдельных норм трудового законодательства.

Зайцева Л.В. выделяет три возможных варианта предоставления прав и гарантий самозанятым [2.14]:

1) Специальное законодательство

В 2007 г. в Испании принят закон, посвященный самозанятым, который содержит определение «экономически зависимого самозанятого». В соответствии с законом под самозанятым следует понимать подрядчика, для которого основным источником средств к существованию является конкретное физическое или юридическое лицо, от которого оно получает как минимум 75 % основного дохода. Это лицо не имеет других работников, выполняет работу самостоятельно, имеет

собственные материалы для осуществления деятельности и технические устройства, и получает вознаграждение в зависимости от результатов, на свой страх и риск.

По закону Испании условие зависимости должно быть указано в договоре, самозанятые имеют права, такие как: право на равенство, право на охрану здоровья, правовую защиту, право на отпуск (18 дней), на пенсию, им выплачивается пособие по безработице.

Закон Испании формирует трудовые права, хотя лицо не является работником. Подобный положительный опыт в регулировании труда самозанятых могла перенять и Российская Федерация.

Однако, идея принятия специального закона, посвященного самозанятым, в РФ на сегодняшний день видится не реализуемой. Политика РФ в отношении самозанятых делает неправильные приоритеты, стараясь повысить налоговые отчисления государству, а не защитить данную категорию.

2) Распространение отдельных норм трудового права на самозанятых.

Зайцева Л.В. в пример приводит немецкое законодательство.

В немецком законодательстве закреплена категория «лица, похожие на сотрудников». Автор отмечает: «Они имеют статус предпринимателей, выполняют работу лично для одного клиента либо зарабатывают не менее половины своего дохода только из одного источника. На данную категорию распространяются некоторые положения немецкого трудового права. Они могут вступать в трудовые споры и заключать коллективные трудовые договоры, быть субъектами системы социального обеспечения на уровне с работниками» [2.14].

И в тоже время, поскольку работодатель не может устанавливать для них время работы, место работы, они являются независимыми.

3) Защита зависимых самозанятых коллективным договором

Автор отмечает: «В Нидерландах зависимым самозанятым, как и работникам, представлено право на объединение в профсоюзы и право на коллективные переговоры. В стране для самозанятых можно установить минимальную плату в коллективном договоре» [2.14].

Самозанятость является очень удобной для предпенсионера формой нестандартной занятости.

К сожалению, в Российской Федерации самозанятый (с которым заключен гражданско-правовой договор) может защитить себя лишь попробовав доказать наличие трудовых отношений в рамках ч. 4 ст. 11 и ст. 15 ТК РФ.

Таким образом, в целях социальной защиты самозанятых, предлагается закрепить в ч. 2 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ право на объединение в профсоюзы самозанятых лиц, изложив ее следующим образом: «Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, в том числе самостоятельно обеспечивающий себя работой (самозанятый), имеет право по своему усмотрению создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профессиональной деятельностью и выходить из профсоюзов» [1.8].

В нынешнее время особую популярность набирает дистанционный труд. Дистанционный труд позволяет осуществлять трудовую функцию с любым образованием, в любом возрасте, в свободное время, вне офиса.

В мире уже давно активно используется дистанционная работа, однако, в России это явление относительно новое. В связи с очередным кризисом и появлением вируса COVID-19 большая часть работников перешла на дистанционную работу.

Дистанционный труд имеет и положительные и отрицательные стороны. К положительным моментам можно отнести: сокращение времени, проведенного в дороге до работы, уменьшение уровня безработицы, сокращение арендных расходов, возможность найма работников с других городов и пр.

Однако, на сегодняшний день эта форма труда вызывает недопонимания у граждан РФ.

Головина С.Ю. отмечает «в Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека рекомендовала работодателям осуществлять мероприятия по предотвращению распространения

«COVID-19» - временное отстранение от работы или перевод на дистанционную работу лиц из группы риска» [2.10].

В эту группу повышенного риска и вошли представители старшего поколения.

Однако, по мнению автора возникает вопрос «дистанционная и удаленная работа - это идентичные правовые конструкции или все-таки разные способы организации труда?».

Головина С.Ю. констатирует: «Удаленная работа» шире, чем «дистанционная работа», и включает в себя различные варианты выполнения трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, включая предусмотренные законодательством, надомный труд и дистанционную работу» [2.10].

Дистанционная работа сопровождается обязательным использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в то время как удаленная работа не обязательно связана с использованием Интернета.

Автор утверждает, что: «Применять к удаленной работе специальные нормы гл. 49.1 ТК РФ, если это не дистанционная работа, не представляется возможным» [2.10].

Однако, анализ понятия дистанционной работы, закрепленного в ст. 312.1 ТК РФ показал, что законодатель отождествляет эти правовые категории.

Несмотря на наличие главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которая закрепила понятие дистанционной работы, особенности регулирования и расторжения трудового договора, не содержит ряд иных важных вопросов.

Во-первых, не все отношения являются полностью дистанционными. Так, преподаватель вуза осуществляет работу и дистанционно и непосредственно на рабочем месте. ТК РФ не регулирует «половинчатую» занятость. Во-вторых, отсутствует механизм защиты прав дистанционных работников через профсоюзы, механизм разрешения трудовых споров. В-третьих, дистанционный труд может быть трансграничным, но российское законодательство к этому не приспособлено [2.37].

Лютов Н.Л. отмечает также: «Отечественное законодательство нуждается в существенном объеме доработок (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений)» [2.23].

Предлагается дополнить главу 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» указанными выше положениями.

Неоднозначное отношение к дистанционной работе и в мировой практике. Компании Yahoo, Google приняли решение отказаться от дистанционной работы, объясняя это тем, что именно в рабочей атмосфере, на совместных совещаниях рождаются их лучшие идеи. Но, например, такая компания как Apple поддерживает дистанционный труд. Управление компании основано на строгом контроле и прохождении тренинга. Факт наличия работника на рабочем месте проверяется с помощью специальной программы. Также компания Alconost поддерживает дистанционную работу и представляет персоналу полную свободу в действиях, в замен получая высокую отдачу от работников [2.37].

Нестандартная занятость оказывает влияние на предприятие, работников и на рынок труда.

Говоря о влиянии на работника, мы можем уверенно утверждать, что работники с нестандартными формами занятости менее защищены, чем представители стандартной занятости. Для работников это временный труд, который в любой момент может прекратиться. Однако, временная работа лучше безработицы, она позволяет предпенсионерам преодолеть трудности поиска работы, predetermined жестким квалификационным подбором кадров, обеспечивает расширение их деловых связей.

Помимо этого, и в оплате труда нестандартная занятости уступает стандартной. В развивающихся странах лицо, работающее по срочному трудовому договору, как правило, уступает в заработной плате «стандартному» работнику, но, тем не менее, его оплата труда выше, чем у работников, с которыми не заключался трудовой договор.

Отличия есть и в графике работы. Нестандартные формы занятости характеризуются гибким графиком работы, что является положительным моментом для работников. Однако, меняющийся график работы, не позволяет порой эффективно спланировать день или же трудоустроиться на вторую работу.

Работники с нестандартными формами занятости зачастую не охвачены системой социального обеспечения в полной мере, что тоже является отрицательной чертой такой работы.

Представительство работников нестандартных форм занятости тоже весьма затруднительно. Лица, зачастую, сталкиваются с барьерами при ведении коллективных переговоров, это касается и свободы объединения – им сложнее вступить в профсоюз.

В вопросах обучения сотрудников, временные работники также проигрывают бессрочным. Ни один работодатель не желает направлять на обучение временного работника, который скорее всего, не продолжит свою трудовую деятельность на его предприятии.

Нестандартные формы занятости оказывают существенное влияние на эмоциональное и физическое состояние работников. Вынужденная временная работа может приводить к появлению постоянной тревоги по поводу сохранения занятости, к неудовлетворенности работой и жизнью, ухудшению психологического здоровья. Но, в случае предпенсионера, это хороший способ продолжить свою трудовую деятельность без повышенных нагрузок.

Говоря о влиянии на предприятие, отметим, что применение работодателями нестандартных форм занятости ведет к снижению квалификации сотрудников предприятия. Нанимая необходимых специалистов на стороне, работодатель перестает обучать свой кадровый персонал, в результате чего снижается восприимчивость реагирования предприятия на происходящие изменения на рынке труда.

Применение нестандартных форм занятости ведет к краткосрочным преимуществам и долгосрочным потерям. Данные форма занятости «привлекают» работодателей в виду того, что происходит повышение гибкости и сокращение

финансовых расходов предприятия, тем не менее, существует риск, что применение данных форм занятости приведет к негативному воздействию на «стандартных» работников, и как следствие, снизится производительность самого предприятия.

Нетипичная занятость влияет на социальную сферу. Работникам с нестандартными формами занятости менее доступны кредитование, покупка и аренда жилья, так как владельцы имущества, банки, предпочитают иметь отношения с работниками, у которых имеется стабильный заработок.

Однако, в отношении предпенсионеров, которым в основном на их этапе жизни требуется заработок с целью доработать до пенсии – нестандартная занятость, представляется хорошим вариантом решения проблемы безработицы.

Бороться с негативными моментами сферы нестандартной занятости, влияющими на качество рабочих мест и благополучие населения, можно путем:

- совершенствования действующего законодательства (устранить пробелы в законодательстве, связанные с равенством доступа к свободе объединения и участием в коллективных переговорах);

- усиления деятельности профсоюзов (обеспечить эффективное представление интересов работников сферы нестандартной занятости в ходе коллективных переговоров, использование коллективных переговоров с целью разработки систем и мероприятий регулирования нестандартных форм занятости);

- совершенствования социальной защиты (упрощение административных процедур для регистрации и уплаты взносов, предотвращение случаев ошибочной классификации работников с целью уклонения от предоставления социальной защиты, обеспечение необходимого уровня социальной защиты для самозанятых лиц).

Оценивая преимущества и недостатки неформальных форм занятости, мы увидели, что большинство ученых и МОТ негативно относятся к данному феномену. Несмотря на явные плюсы такой работы (гибкий график, возможность работы из дома, сокращение расходов работодателя на транспорт, коммунальные платежи и прочее), уровень социальных гарантий ниже предусмотренного законодательством,

работодатель не имеет возможности полноценного контроля рабочего процесса, у работников отсутствует возможность полноценной защиты прав и интересов.

Тем не менее, нетипичная занятость представляет возможность продолжения трудовой деятельности, оказывает развивающее воздействие на предпенсионеров (необходимость изучения компьютерных технологий), является более безопасной работой для лиц старшего поколения (ввиду работы из дома либо гибкого, сокращенного рабочего времени).

2.3 Зарубежный опыт решения проблем в сфере занятости лиц старшего поколения

Одним из источников поиска проблем занятости предпенсионеров является опыт зарубежных стран. Применяемая за рубежом практика, позволила выделить нам ряд новых нестандартных путей решения поднятой в работе проблемы.

Альбанезе А. и Коккс Б. исследуют влияние постоянной субсидии на оплату труда в Бельгии на сохранение занятости пожилых работников [2.2].

Субсидирование не влияет на размер заработной платы, однако, серьезно влияет на сохранение рабочего места за предпенсионером. Работодатель как минимум получает выгоду, экономя на заработной плате предпенсионерам, и таким образом, никак не заинтересован в их увольнении или отказе в приеме на работу. При этом он сохраняет опытного работника, который позитивно влияет на производительность предприятия.

В Российской Федерации необходимо расширять сферу действия субсидий, в том числе и на лиц предпенсионного возраста.

Бартковяк Г., Кругетка А., Даховски Р., Гатек К., Костшева-Демчук П. исследуют вопрос об отношении польских предпринимателей к работникам умственного труда в возрасте 65 лет и старше, в контексте их восприятия преимуществ и угроз, а также использования передового опыта в сфере занятости [2.3]. В данной научной работе под «умственными работниками» понимаются работники, которые обладают следующими особенностями:

- обладают ценными знаниями для организации и часто является единственными такими работниками;
- умеют использовать имеющиеся знания в выгодных для организации ситуациях;
- их знания скрыты и бессознательны, иногда сотрудники не осознают их значимость.

Работники умственного труда имеют специализированную профессиональную подготовку, являются экспертами в своей области, занимаются созданием,

распространением и реализацией идей, которые они создают. Авторы утверждают, что именно передовой опыт лиц старшего поколения заставляет предпринимателей использовать их опыт и интеллектуальный капитал. Практики осознают сложность поиска нужных людей с высокими компетенциями, обширными знаниями и опытом. Речь идет о квалифицированных специалистах, обладающих специальной профессиональной подготовкой, специфической для них, знающих отрасль и деловые контакты. В этом смысле работники старших возрастов обладают значительным интеллектуальным и социальным капиталом, восстановление которого требует немало времени и денег.

Уход опытного знающего сотрудника из организации – это большая потеря для организации из-за следующих факторов:

- затраты, связанные с подготовкой будущих сотрудников;
- практически мгновенное снижение производительности компании;
- затраты и время, вложенные в развитие бывшего сотрудника умственного труда.

Принятие польскими работодателями работников возрастных категорий направлено на достижение двух целей:

- обеспечение возможности использовать знания и опыт умелых работников, чтобы оставаться конкурентоспособными компаниями;
- обеспечение возможности сотрудникам продолжать свою карьеру, чтобы они могли максимально полно достичь своих профессиональных и жизненных целей.

Таким образом, экономика Польши и других стран, не может позволить себе отказаться от такого потенциала.

Таким работникам польские предприниматели предлагают следующие формы трудовой деятельности:

- участие опытных работников в подготовке к работе вновь принятых сотрудников и проведении ими тренингов.

Эта деятельность сводится к обмену как явными, так и скрытыми знаниями с сотрудниками, которые только начинают свою карьеру. Опытные работники выявляют возможные проблемы и трудности и оказывают новым работникам

поддержку. Обмен знаниями позволяет сотрудникам избежать рутинных ошибок и сэкономить ненужные затраты энергии. Передача знаний во время обучения требует не только профессиональной компетентности, но и личностных характеристик, которые чаще встречаются у опытных людей. Успешная работа новых сотрудников, также может стать источником удовлетворения в профессиональной жизни интеллектуальных работников в зрелом возрасте, и в то же время, фактором, составляющим значительный ресурс организации, который может привести к повышению ее конкурентоспособности;

- коучинг и наставничество.

Одной из предлагаемых форм профессиональной деятельности является руководство и участие работников умственного труда в формировании профессиональных и развивающих компетенций. И коучинг и наставничество требуют компетентности, опыта и приверженности работников умственного труда. Их реализация требует почти терапевтических отношений между обеими сторонами. Коучинг принимает форму фиксированных встреч и, в отличие от психотерапевтических встреч, направлен на мотивацию человека к более эффективному достижению профессиональных целей. В зависимости от коучинговой функции мы можем различать личный, жизненный, деловой, трансформационный коучинг, карьерный коучинг, развитие компетенций и т. д.

Организация заказывает услуги коучинга, которые адресованы выбранным сотрудникам и даже руководящему персоналу. Карьерный коучинг ориентирован на профессиональную деятельность, но в то же время охватывает личную жизнь.

Наставничество — это относительно долгосрочный процесс, который сводится к предоставлению экспертной поддержки сотрудников в конкретной организации. Наставник — это мужчина или женщина с обширным жизненным и профессиональным опытом, и когда предложения, которые он вносит, относятся к конкретной организации, он является человеком, который прекрасно осознает свою организационную культуру, знает механизмы «достижения успеха» в конкретной организации. От наставников интеллектуальных работников требуется открытое отношение, полное доброты, а также готовность делиться знаниями с сотрудниками,

вовлеченными в процесс. Для интеллектуальных работников старшего поколения наставничество может быть формой признания их знаний, опыта и высоких компетенций со стороны работодателей, в то же время венцом профессиональной карьеры, проделанной до сих пор, и даже возможностью следовать своей жизненной миссии.

Польские предприниматели настолько ценят опытных сотрудников старших возрастов, что даже предоставляют им гибкое рабочее время. Это особенно полезно для предпенсионеров, они могут самостоятельно планировать день в зависимости от состояния здоровья, темпа выполнения различных задач, регулировать умственные усилия.

Российская Федерация может позаимствовать подобный опыт польских предпринимателей. Ведь не редко российские организации приглашают специалистов по коучингу со стороны, а ведь можно образовать такую должность на постоянной основе в своей организации. Таким образом, предпенсионеры смогут готовить новых молодых работников, которые будут иметь достойный опыт и, соответственно, высокую производительность, а работодатели сэкономят время и деньги на поиск и привлечение хорошего учителя.

Содействие занятости составляет суть мандата МОТ. Это одна из составляющих концепций достойного труда. С первых дней существования МОТ содействие полной и продуктивной занятости является неотъемлемой частью ее работы, поскольку не просто любые, а именно достойные рабочие места – это основа мира, социальной справедливости, социальной интеграции, экономического развития и самореализации человека.

Из анализа Главы 4 «Занятость» в рамках проекта «Наша история, ваша история» [2.32] были выделены следующие полезные решения проблемы, поднимаемой в моей научной работе, такой как нехватка рабочих мест:

- «государственно-частные партнерства». По данным МОТ 66 млн. молодых людей не имеют работы, а 145 млн. молодых работников живут в нищете несмотря на наблюдаемый в последние десятилетия рост образования и тех преимуществ, которые оно дает.

Перед нами открывается перспектива будущего, в котором у молодежи будет мало шансов найти достойную работу несмотря на наличие навыков и желания трудиться.

Как вариант решения проблемы МОТ предлагает распространять государственно-частные партнерства, такое, например, как между РФ и компанией «ЛУКОЙЛ». Российская Федерация предоставляет субсидии на выплату заработной платы местным работодателям, чтобы таким образом содействовать трудоустройству молодежи.

Таким образом можно субсидировать и заработную плату предпенсионеров, это позволит им продолжить трудовую активность и доработать до пенсии, а работодателям это наглядно покажет, что данная категория работников является самой опытной категорией среди работников, что они вносят незаменимый вклад в успешное функционирование предприятия.

По данным МОТ более половины всех работников в мире трудятся в неформальной экономике. Это значит, что они находятся в сфере непостоянной занятости, где трудовое законодательство не действует. У них нет ни прав, ни представителей, ни достаточных доходов, чтобы выбраться из нищеты. Неформальные предприятия обычно отличаются низкой производительностью и не могут обеспечить достойные условия труда для своих работников. Это не позволяет предприятиям подобного типа развиваться и означает, что они не имеют доступа к основным источникам ресурсов. МОТ оказывает работникам и предприятиям поддержку, вооружая их необходимыми знаниями и навыками, помогающими осуществлять переход из неформальной в формальную экономику.

Из анализа Главы 9 «Будущее сферы труда» в рамках проекта «Наша история, ваша история» [2.33] были выделены следующие полезные решения проблемы, поднимаемой в научной работе, такой как нехватка рабочих мест:

- «зеленые» рабочие места, ориентируемые на сохранение окружающей среды. По оценкам МОТ, благодаря переходу к зеленой экономике в ближайшие 15 лет может появиться до 60 млн. дополнительных рабочих мест.

Окружающая среда всегда будет нуждаться в защите, и поэтому такие рабочие места являются достойным решением проблемы нехватки рабочих мест.

- «экономика ухода». В связи с демографическими изменениями, старением населения, уход за гражданами, медицинская помощь, являются очень востребованными услугами и несут огромный потенциал в плане создания рабочих мест. По оценкам МОТ, если к 2030 году увеличить вложения в образование, здравоохранение, социальную сферу, то можно создать 269 млн. новых рабочих мест.

Это позволит молодым работникам, которые не могут трудоустроиться в связи с оставлением предпенсионеров на местах, найти работу и начать трудовую деятельность.

- «гиг-экономика». МОТ отмечает, что технические новинки открывают новые возможности – удаленную работу. Упор делается не на традиционные отношения с одним работодателем, а на множество краткосрочных трудовых договоров через «Интернет».

Удаленная работа действительно является возможностью продолжения трудовой активности в современном мире.

- «сельская экономика». Среди проблем современности МОТ отмечает усиление влияния эпохи «Роботов». Это, несомненно, влияет на потерю рабочих мест. Но, по мнению МОТ, роботизированные системы необходимо объединять в сети и обслуживать их, в виду чего возникают новые рабочие места.

Действительно, на сегодняшний день, многие предприятия полностью переходят на обслуживание машин, однако, ими нужно управлять. На таких рабочих местах могут трудиться как молодые специалисты, так и предпенсионеры, достаточно только изучить стандарты, регламенты и правила эксплуатации и обслуживания.

МОТ определяет для решения данной проблемы некоторые новые виды востребованного бизнеса, такие как: трудовые кооперативы, общества взаимопомощи и социальные предприятия. В сфере таких видов бизнеса также могут трудиться как молодые, так и возрастные работники. Например, общество

взаимопомощи. Предпенсионеры в данном виде бизнеса могут найти себя путем передачи ценных знаний и опыта работы, они могут быть наставниками для молодых работников. А молодые специалисты в свою очередь могут, например, оказывать помощь лицам старшего поколения в изучении компьютерных технологий.

Полезен в исследовании поднятой проблемы оказался опыт Словении.

Князев Ю.К. рассматривает опыт страны по реагированию на современные вызовы рынка труда, связанные со старением населения и автоматизацией производства [2.16]. Как отмечается в работе, доля занятых предпенсионеров (55-64 лет) в Словении непрерывно растет (с 5,4% в 2005 г. она выросла до 11,8% в 2019 г.). В ответ на данные изменения государство ввело систему пожизненного обучения, отвечающую текущим потребностям экономики страны, с целью поддержания занятости, при условии периодической смены профессий, содействия здоровому образу жизни и защите здоровья.

В Словении отмечается сравнительно позднее приобщение молодых людей к трудовой деятельности, в связи с длительным процессом получения среднего и специального образования. Этот фактор позволяет лицам старшего поколения как можно дольше осуществлять трудовую деятельность в отсутствие молодой конкуренции.

Российская Федерация могла бы позаимствовать подобный опыт в разгрузке спроса на рабочие места.

Кязимов Г.К. обращает внимание на положительный опыт зарубежных стран в части постоянного обучения предпенсионеров [2.21]. Как отмечает автор «в США, Япония, Франция для лиц старшего поколения работают учебные центры, народные университеты и факультеты. Учебные программы направлены на изучение медицины, права, педагогики, психологии, экономики, иностранных языков, садоводства, краеведения и др. В Финляндии университеты предлагают дополнительное профессиональное образование не только всем возрастным группам, но и специальное образование для пожилых людей. В Дании и Швеции существуют специальные университеты для пенсионеров, чье финансирование

осуществляется частными лицами, общественными организациями, государственными и муниципальными фондами. В Голландии многие учебные организации сотрудничают с предприятиями и сферой услуг по реализации проекта «Пенсия в перспективе» [2.21].

Зарубежная практика демонстрирует повышение уровня социального благополучия лиц старшего поколения и рост адаптации данной категории к внутренним и внешним изменениям, за счет профессионального обучения.

Панкадж К. Патель, Шейн В. Рейд, Маркус Т. Вульф отмечают, что: «Самостоятельная занятость становится все более популярным выбором профессии, и есть существенные преимущества для психического здоровья и благополучия, которые могут получить люди, которые остаются активными и вовлеченными в более позднюю жизнь» [2.30]. В исследовании авторы отмечают связь между уменьшением симптомов депрессии и самозанятостью у стареющих работников.

Таким образом, отмечается благоприятное влияние самозанятости на благосостояние лиц старшего поколения, она позволяет работникам сохранить трудовую активность, здоровье и финансовую независимость.

Активное развитие самозанятости в Российской Федерации позволило бы разгрузить спрос на рабочие места, однако, как было рассмотрено в параграфе 2.2., это невозможно без поддержки со стороны государства, без развития систем и программ, которые помогали бы облегчить переход граждан в самозанятых по мере их старения.

Таким образом, анализ зарубежной практики позволил нам выделить ряд серьезных трудовых преимуществ лиц старшего поколения и решений проблем нехватки рабочих мест.

Заключение

Проанализировав правовое регулирование занятости населения в условиях повышения пенсионного возраста, была достигнута цель данной работы, а именно выявлены особенности и проблематика правового регулирования сферы занятости и внесены предложения по поводу устранения выявленных проблем. Были выполнены поставленные задачи.

Таким образом, под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Анализируя теорию трудового права были выявлены различные классификации форм занятости: по способу участия в общественном труде (самозанятость, занятость по найму); по режиму рабочего времени (полная, неполная и сверхзанятость); по регулярности трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная и случайная занятость); по условиям организации трудового процесса (стандартная и нестандартная занятость); по легитимности трудоустройства (формальная и неформальная занятость).

На сегодняшний день существует ряд проблем правового регулирования занятости в условиях повышения пенсионного возраста: отсутствие в ст. 2 Закона РФ «О занятости населения РФ» таких категорий занятых как лица, ведущие домашнее хозяйство, занимающиеся воспитанием детей, ухаживающие за нетрудоспособным членом семьи; отсутствие в законодательстве о занятости четкого

перечня видов и форм занятости; проблема ратификации Конвенций МОТ (нератифицированы Конвенции МОТ №№ 2, 88 и 168); отсутствие в ТК РФ положений о статусе работника предпенсионного возраста; проблема коллизии норм ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в РФ» и ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях», касающихся досрочного выхода на пенсию; неэффективность ст. 144.1 УК РФ; отсутствие в ТК РФ способов защиты от дискриминации в сфере труда; отсутствие в законодательстве РФ положений, предусматривающих социальные права и гарантии самозанятых.

Предлагается ратифицировать Конвенции МОТ №№ 2, 88 и 168, устранить пробелы в трудовом законодательстве, путем внесения дополнений и изменений в действующие нормативно-правовые акты.

Были проанализированы проблемы в сфере занятости, которые возникли вследствие повышения возраста выхода на пенсию. Данные проблемы были разделены на три группы: проблемы, возникающие у государства (увеличение расходной части государственного бюджета в связи с ростом числа безработных, претендующих на пособие по безработице, появление расходов по переобучению возрастных работников, возрастание нагрузки на судебную систему и пр.); у работодателя (проблема поиска молодых специалистов, старение кадров и падение производительности, финансовые расходы на переобучение и пр.); у работника (проблема сохранения рабочего места и трудоустройства).

Особое внимание в работе было уделено проблемам занятости, возникающим у лиц предпенсионного возраста.

Говоря о проблеме сохранения рабочего места, нельзя не отметить, что немногие работодатели желают держать возрастных работников, ввиду их меньшей производительности по сравнению с работниками молодого возраста. Проблема же трудоустройства является еще более серьезной для предпенсионера, ведь если по

какой-либо причине он лишился работы, устроиться вновь достаточно нелегко. При выборе соискателя на вакантную должность работодатель отдает предпочтение более молодому работнику, готовому обучаться, стремиться к карьерному росту и профессиональным результатам, обладающему новыми знаниями и идеями. В подобной ситуации работодатель отказывает предпенсионеру в трудоустройстве по причине его деловых качеств, а не в связи с возрастом.

В сложившихся проблемах предпенсионеру предлагается: 1) переобучаться, повышать квалификацию (государство предлагает ряд профессий, на которые можно обучиться совершенно бесплатно); 2) перейти в сферу бизнеса (сдача имущества в аренду, занятие хобби, наставничество и пр.); 3) перейти на менее оплачиваемую работу с целью продержаться до пенсии.

В рамках работы были проанализированы государственные программы поддержки занятости населения и установлено, что основной мерой поддержки предпенсионеров в сфере занятости со стороны государства, является предоставление возможности бесплатно обучаться. Государство планирует обучить большое количество лиц предпенсионного возраста (450 тыс. чел) путем использования 3 основных механизмов обучения. Государство формирует списки образовательных учреждений, в которых можно будет обучиться востребованным в экономике профессиям и списки предприятий, на которых созданы вакансии для предпенсионеров, прошедших обучение.

Тюменская область, также принимает свои программы поддержки занятости предпенсионеров, формируются перечни востребованных профессий, банк образовательных программ, списки лиц, желающих пройти обучение и списки работодателей, которые готовы принять участие, в организуемых Тюменской областью, мероприятиях, планируется обучить не менее 501 человека в год.

В ходе изучения темы данной работы была проанализирована нетипичная занятость, как фактор воздействия на продолжение трудовой деятельности лиц предпенсионного возраста. В ходе анализа было установлено, что дистанционный труд, платформенная занятость и прочие формы нестандартной занятости активно набирают обороты. Однако, их правовое регулирование в Российской Федерации

практически отсутствует. Нестандартные формы занятости, хотя в целом и оцениваются как негативное явление, вытесняющее стандартные трудовые отношения, являются реальным инструментом разрядки обстановки на рынке труда, возможностью продолжения трудовой деятельности предпенсионера. В связи с чем, данные отношения требуют совершенствования правового регулирования, внесения в ТК РФ изменений, уточняющих некоторые аспекты регулирования дистанционного труда, установления в законодательстве РФ социальных прав и гарантий самозанятых.

Анализ зарубежной практики решения проблем в сфере занятости старшего поколения, позволил выделить ряд новых нестандартных путей решения поднятой проблемы.

В Бельгии, например, государство субсидирует оплату труда пожилых работников, это позволяет работодателю экономить на заработной плате, сохранять опытного сотрудника и рабочее место за предпенсионером.

В Польше предприниматели с особым вниманием относятся к возрастным работникам, ценя их огромный опыт и деловые связи. На польских предприятиях возрастные кадры работают в сфере коучинга и наставничества, передают бесценные знания и опыт новым молодым специалистам, что позволяет сотрудникам избежать рутинных ошибок и сэкономить ненужные затраты энергии и ресурсов.

Интересен и полезен в исследовании поднятой проблемы оказался опыт Словении. В стране сравнительно позднее приобщение молодых людей к трудовой деятельности, в связи с длительным процессом получения среднего и специального образования. Этот фактор позволяет лицам старшего поколения как можно дольше осуществлять трудовую деятельность в отсутствии молодой конкуренции.

Таким образом, на сегодняшний день в Российской Федерации существует ряд серьезных проблем правового регулирования занятости в условиях повышения пенсионного возраста (пробелы, коллизии в законодательстве, неэффективность правовых норм), которые негативно влияют на качество жизни населения. И до пенсионной реформы на рынке труда достойных вакансий было не много, в то

время как спрос безработных граждан на рабочие места в разы больше. С повышением пенсионного возраста проблема нехватки рабочих мест приобрела еще более острый характер. Все это диктует необходимость проведения масштабной нормотворческой работы государства и увеличения количества рабочих мест.

Список литературы

1. Нормативно-правовые акты:

1.1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 31. – Ст. 4398.

1.2. Конвенция Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» // [Электронный ресурс] – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения 19.06.2020).

1.3. Конвенция Международной организации труда № 122 «О политике в области занятости» // [Электронный ресурс] – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c122_ru/htm (дата обращения 19.06.2020).

1.4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ: по сост. на 30 декабря 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 25. – Ст. 2954.

1.5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1. – Ст. 1.

1.6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 01 января 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1. – Ст. 3.

1.7. О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1: по сост. на 16 декабря 2019 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 17. – Ст. 1915.

1.8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ: по сост. на 11 июня 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 3. – Ст. 148.

1.9. О страховых пенсиях: федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400 – ФЗ: по сост. на 27 декабря 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. - № 52. – Ст. 6965.

1.10. О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области: закон Тюменской области от 19 июля 2003 г. № 155: по сост. на 2 июня 2020 г. // Вестник Тюменской областной Думы. – 2003. - № 11.

1.11. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324: по сост. на 21 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 28. – Ст. 2901.

1.12. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298: по сост. на 30 ноября 2019 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 18. – Ст. 2147.

1.13. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год: Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2393: по сост. на 31 декабря 2020 г. // Российская газета. – 2021. - № 5.

1.14. Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. № 742-р: по сост. на 26 марта 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. - № 14 (часть III). – Ст. – 2156.

1.15. Национальный проект «Демография»: Протокол Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 г. № 16: по сост. на 24.01.2019 г. // [Электронный ресурс] – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography> (дата обращения 27.01.2021).

1.16. Об утверждении государственной программы Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»: Постановление Правительства Тюменской области от 14 декабря 2018 г. № 498-п: по сост. на 14 декабря 2018 г. // [Электронный ресурс] – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/7200201812190006?index=7> (дата обращения 06.02.2021).

1.17. О реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста: Постановление Правительства Тюменской области от 08 февраля 2019 г. № 32-п // [Электронный ресурс] – URL: https://admtumen.ru/files/upload/OIV/D_tzn/Документы/Постановление%20Правительства%20ТО%20от%2008.02.2019%20 (дата обращения 06.02.2021).

1.18. Об утверждении региональной программы Тюменской области по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте пятидесяти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на 2020-2022 годы: Постановление Правительства Тюменской области от 29 мая 2020 г. № 460-рп: по сост. на 29 мая 2020 г. // [Электронный ресурс] – URL: https://admtumen.ru/files/upload/OIV/D_soc-

r/Распоряжение%20Правительства%20Тюменской%20области%20 (дата обращения 06.02.2021).

1.19. Об утверждении региональной программы Тюменской области «Повышение качества жизни пожилых людей в Тюменской области «Старшее поколение»: Распоряжение Правительства Тюменской области от 31 августа 2018 г. № 1072 рп: по сост. на 04 сентября 2020 г. // [Электронный ресурс] – URL: <http://docs.cntd.ru/document/553125245> (дата обращения 06.02.2021).

1.20. Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателя в подборе необходимых работников: Распоряжение Департамента труда и занятости населения Тюменской области от 29 декабря 2012 № 51-рд: по сост. на 12 ноября 2019 г. // [Электронный ресурс] – URL: <http://docs.cntd.ru/document/453365399> (дата обращения 21.06.2020).

1.21. Конвенция Международной организации труда № 2 «О безработице» [Электронный ресурс] – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c002_ru/htm (дата обращения 19.06.2020 (не ратифицирована).

1.22. Конвенция Международной организации труда № 88 «Об организации службы занятости» // [Электронный ресурс] – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c088_ru/htm (дата обращения 19.06.2020 (не ратифицирована).

1.23. Конвенция Международной организации труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» // [Электронный ресурс] – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c168_ru.htm (дата обращения: 19.06.2020 (не ратифицирована).

2. Научная литература:

2.1. Агранович М.Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возраста / М.Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. - № 2. – С. 90 – 109.

2.2. Альбанезе А., Коккс Б. Постоянные субсидии на оплату труда пожилых работников. Эффективный инструмент для сохранения занятости и отсрочки досрочного выхода на пенсию? / А. Альбанезе, Б. Коккс // Экономика труда. – 2019. - № 58. – С. 145 – 166. // [Электронный ресурс] – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537116301695> (дата обращения 23.03.2021).

2.3. Бартковяк Г., Кругетка А., Даховски Р., Гатек К., Костшева-Демчук П. Отношение польских предпринимателей к работникам умственного труда старше 65 лет в контексте их передовой практики найма / Г. Бартковяк и [др.] // Журнал чистого производства. – 2021. - № 280 (2). – С. 124 – 366. // [Электронный ресурс] – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620344115> (дата обращения 23.03.2021).

2.4. Бежаниян М.А. Нестандартные формы занятости и безработицы на современном рынке труда / М.А. Бежаниян // Гуманитарный акцент. – 2019. - № 65. – С. 24 – 26.

2.5. Блинова А.Д., Макаревич М.Л. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в связи с повышением пенсионного возраста / А.Д. Блинова, М.Л. Макаревич // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. - № 6. – С. 27 – 32.

2.6. Бойко О.А., Панов С.Л. Защитит ли права работников предпенсионного возраста введенная в УК РФ статья 144. 1 / О.А. Бойко, С.Л. Панов // Виктимология. - 2018. - № 4 (18). – С. 20 – 25.

2.7. Буянова А.В., Сергеева О.П. Перспективы повышения пенсионного возраста в РФ: за и против / А.В. Буянова, О.П. Сергеева // Проблемы экономики и юридической практики. – 2017. – № 2. – С. 131 – 136.

2.8. Герасимова Е.А. К вопросу о правовом положении лиц предпенсионного возраста в российском законодательстве / Е.А. Герасимова // Вестник СГЮА. - 2019. № 6 (131). - С. 275 – 281.

2.9. Григорьева Ю.А., Макаревич М.Л. Правовое регулирование занятости населения в РФ в связи с проведением пенсионной реформы / Ю.А. Григорьева, М.Л. Макаревич // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. - № 7 (33). – С. 150 – 154.

2.10. Головина С.Ю. Пандемия короновирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. - № 3. – С. 3 – 8.

2.11. Горлин Ю.М., Ляшок В.Ю., Малева Т.М. Повышение пенсионного возраста: Позитивные эффекты и вероятные риски / Ю.М. Горлин, В.Ю. Ляшок, Т.М. Малеева // Экономическая политика. – 2018. - № 1. – С. 148 – 179.

2.12. Дубовиченко С.В., Карлов В.П. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ / С.В. Дубовиченко, В.П. Карлов // Вестник ВУиТ. – 2018. - № 4. – С. 160 – 169.

2.13. Жиркова А.Н. Что делать с предпенсионерами. Как применять новый закон / А.Н. Жиркова // Финансовая газета. – 2018. - № 48. – С. 1 – 13.

2.14. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса / Л.В. Зайцева // Вестник Томского государственного университета. – 2019. - № 446. – С. 212 – 222.

2.15. Закалюжная Н.В. Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений / Н.В. Закалюжная // Вестник Московского университета. – 2015 г. - № 4. – С. 116 – 128.

2.16. Князев Ю.К. Перед лицом вызовов на рынке труда: опыт Словении / Ю.К. Князев // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. - № 3. – С. 78 – 87.

2.17. Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров / И.М. Козина, И.К. Зангиева // Журнал исследований социальной политики. – 2018. - № 1. – С. 7 – 22.

2.18. Кузнецов С.Г. Риски на рынке труда в связи с изменением границ пенсионного возраста / С.Г. Кузнецов // Социально-трудовые исследования. – 2020. - № 2 (39). – С. 69 – 84.

2.19. Кулешова В.Д. Приоритетные направления реализации государственной политики занятости в регионе / В.Д. Кулешова // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2019. - № 14 – 1. – С. 821 – 824.

2.20. Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К.Г. Кязимов - М.: Изд-во Директ-Медиа, 2017. - 204 с.

2.21. Кязимов К.Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста / К.Г. Кязимов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. - № 3. – С. 79 – 86.

2.22. Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России / Т.Н. Лохтина, В.И. Метелица // Вестник евразийской науки. – 2019. - № 1. – С. 1 – 11.

2.23. Лютов Н.Л. Трансформация трудового отношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. – 2019. - № 7. – С. 115 – 130.

2.24. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие / Н.Л. Лютов // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. - № 1. – С. 43 – 50.

2.25. Ляшок В.Ю., Рощин С.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? / В.Ю. Ляшок, С.Ю. Рощин // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2016. - № 1. – С. 117 – 140.

2.26. Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости: теоретико-методологические и практические вопросы: автореф. дисс. ... канд. эконом. наук. – Москва. 2019.

2.27. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия // [Электронный ресурс] – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения: 29.10.2021).

2.28. Новиков В.А. Критические размышления об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного и более старшего возраста в сфере трудовых отношений / В.А. Новиков // Актуальные проблемы российского права. - 2020. - № 4 (113). - С. 128 – 133.

2.29. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России / Ю.Г. Одегов, Л.С. Бабынина // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. - № 4. – С. 386 – 409.

2.30. Панкадж К. Патель, Шейн В. Рейд, Маркус Т. Вульф Самостоятельная занятость, депрессия и пожилые люди: межстрановое исследование / К. Патель Панкадж и [др.] // Журнал аффективных расстройств. - 2020 г. - № 265. – С. 175 – 184. // [Электронный ресурс] – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032719312340> (дата обращения: 26.06.2021).

2.31. Приженникова А.Н. Работники в «облаках»: особенности трудовых правоотношений / А.Н. Приженникова // Современный юрист. – 2021. - № 2. – С. 55 – 62.

2.32. Проект «Наша история, ваша история» Глава 4 «Занятость» // [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/employment/> (дата обращения 19.03.2021).

2.33. Проект «Наша история, ваша история» Глава 9 «Будущее сферы труда» // [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/future/> (дата обращения 19.03.2021).

2.34. Серегина Л.В. Некоторые правовые проблемы защиты от безработицы граждан старшего поколения / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2019. - № 6. – С. 111 – 125.

2.35. Скачкова Г.С. «Московское долголетие» и труд лиц пожилого возраста / Г.С. Скачкова // Вопросы трудового права. – 2019. - № 3. – С. 66 – 69.

2.36. Соловьев А.К. Анализ уровня бедности пенсионеров: региональные аспекты / А. К. Соловьев // Финансовые исследования. - 2017. - № 1. – С. 83 – 94.

2.37. Стребкова А.А. Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы / А.А. Стребкова // Вопросы российской юстиции. – 2020. – № 7. – С. 374 – 379.

2.38. Стяжкина Л.А. Нетипичные формы занятости / Л.А. Стяжкина // Молодой ученый. – 2019. - № 29 (267). – С. 102 – 106.

2.39. Тарусина Н.Н., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект. – 2017 г. – 480 с.

2.40. Тихомирова И.Ю. К вопросу о занятости лиц пенсионного и предпенсионного возраста / И.Ю. Тихомирова // Инновационная наука. – 2019. - № 6. – С. 138 – 140.

2.41. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. - № 1. – С. 53.

2.42. Чикирева И.П. Пенсионная реформа: риски и перспективы / И.П. Чикирева // Юридическая техника. – 2019. - № 13. – С. 626 – 628.

2.43. Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: Спрос и предложение на рынке труда / Е.В. Чистова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. - № 19. – С. 1 – 8.

2.44. Широких С.В. Обзор изменений законодательства, регулирующего пенсионное обеспечение в Российской Федерации / С.В. Широких // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2019. - № 1. – С. 133 – 143.

2.45. Шуралева С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений / С.В. Шуралева // Пермский государственный национальный исследовательский университет. – 2019. - № 1. – С. 15 – 18.

3. Судебная практика:

3.1. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 08.05.2018 по делу № 11-6090/2018 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-chelyabinskogo-oblastnogo-suda-ot-08-05/> (дата обращения 21.06.2020).

3.2. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.06.2019 по делу № 33-4658/2019 // СПС КонсультантПлюс.

3.3. Апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2019 по делу № 33-8251/2019 // СПС КонсультантПлюс.

Приложение 1

| 2017 год | 2018 год | 2019 год |
|----------|----------|----------|
| 4,4% | 6,6% | 10,8% |

Приложение 2

| Направлены на профессиональное обучение (чел.) | 2018 год | 2019 год |
|--|----------|----------|
| Всего, в т.ч. | 125 | 209 |
| - пенсионеры | 79 | 72 |
| - граждане предпенсионного возраста | 46 | 137 |