

**Гнатишин А.М.,**  
студентка ИГиП ТюмГУ,  
направления «Юриспруденция»  
магистерской программы «Корпоративный юрист»<sup>1</sup>

УДК 349.2

## **ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Аннотация.** В результате проведенной пенсионной реформы в Российской Федерации увеличился пенсионный возраст с 55 и 60 лет соответственно для мужчин и женщин до 60 и 65 лет. Низкий уровень жизни, повышение пенсионного возраста, рост безработицы, высокая конкуренция на рынке труда требуют детального изучения проблемы занятости лиц предпенсионного возраста. В работе рассматриваются проблемы занятости лиц предпенсионного возраста, предлагаются возможные пути решения, а также анализируются современные зарубежные практики.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, трудоустройство, лица предпенсионного возраста, государственные гарантии, правовая защита, возрастная дискриминация.

Российская Федерация «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» (ст. 7 Конституции РФ). Кроме того, ст. 37 Конституции РФ гарантирует свободу труда, право на труд без какой бы то ни было дискриминации.

---

<sup>1</sup> *Научный руководитель: Т.А. Анбрехт, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук, доцент*

2019 год внес свои изменения в сферу пенсионного обеспечения. В РФ была проведена пенсионная реформа. Она повысила ранее существовавший возраст выхода на пенсию с 60 и 55 лет соответственно для мужчин и женщин до 65 и 60 лет<sup>1</sup>. Пенсионная реформа породила неуверенность в завтрашнем дне, вызвала необходимость продолжения трудовой деятельности лиц старшего поколения и сомнения в защите их от возрастной дискриминации. Основной и наиболее острой проблемой в сфере занятости, связанной с увеличением возраста выхода на пенсию, является рост безработицы, и, соответственно, проблемы сохранения рабочих мест и трудоустройства<sup>2</sup>. Увеличение возраста выхода на пенсию неизбежно ведет к появлению конкуренции за рабочие места между молодыми специалистами и специалистами старшего поколения<sup>3</sup>.

Из этого возникает еще одна не менее серьезная проблема - правовой защиты предпенсионеров в сфере занятости. В соответствии со ст. 3 ТК РФ дискриминация в сфере труда, в том числе по возрасту запрещена. За необоснованное увольнение лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста наступает уголовная ответственность, предусмотренная ст. 144.1 УК РФ. Вместе с тем, анализ судебной практики по делам о дискриминации в связи с достижением предпенсионного возраста, не выявил ни одного дела, удовлетворяющего требования предпенсионера, доказать признаки дискриминации практически невозможно. В борьбе же за сохранение рабочего места работодатель, несомненно, отдаст предпочтение более молодому работнику, поскольку его легче научить, он активнее стремится сделать карьеру и добиться результатов. При этом уволить лиц можно и в обход ст. 144.1 УК РФ. Так, С.Г. Кузнецов указывает, что «изменения в УК РФ предполагают, что у работодателей появляется

---

<sup>1</sup> Анбрехт Т.А., Демко А.А. Реализация конституционного права граждан на пенсионное обеспечение в условиях реформирования пенсионной системы // Вестник Сургутского государственного университета. 2019. №2 (24). С. 44-48.

<sup>2</sup> Зайцева Л.В., Курсова О.А., Хильчук Е.Л. Обоснованность и последствия повышения пенсионного возраста // Российский юридический журнал. 2019. № 2 (125). С. 148.

<sup>3</sup> Горлин Ю.М., Ляшок В.Ю., Малева Т.М. Повышение пенсионного возраста: Позитивные эффекты и вероятные риски // Экономическая политика. 2018. № 1. С. 148 – 179.

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»<sup>1</sup>.

Кроме того, на сегодня ТК РФ не содержит положений о правовом статусе предпенсионера. Решением данной проблемы может послужить включение в ТК РФ главы 42.1 «Особенности регулирования труда работников предпенсионного возраста»<sup>2</sup>.

Следующая проблема - проблема трудоустройства, которая касается как молодого поколения, так и предпенсионеров. Следует отметить, что сегодня на рынке труда не хватает рабочих мест молодым специалистам, а если лица предпенсионного возраста перестанут выходить на пенсию, это приведет к еще большему отсутствию вакансий на рынке труда. Анализируя ситуацию на рынке труда, И.П. Чикирева отмечает, что «более всего подвержены риску безработицы 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»<sup>3</sup>. А.Д. Блинова и М.Л. Макаревич также указывают на появление проблем занятости и трудоустройства молодежи, как «нехватка рабочих мест; рост преступности; эмиграция молодой рабочей силы»<sup>4</sup>. Ю.Г. Одегов и Л.С. Бабынина предлагают решить проблемы трудоустройства молодых работников путем использования вариантов, связанных с неустойчивой занятостью (например, временная работа, неполный рабочий

---

<sup>1</sup> Кузнецов С.Г. Риски на рынке труда в связи с изменением границ пенсионного возраста // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2 (39). С. 69-84.

<sup>2</sup> Герасимова Е.А. К вопросу о правовом положении лиц предпенсионного возраста в российском законодательстве // Вестник СГЮА. 2019. № 6 (131). С. 275-281.

<sup>3</sup> Чикирева И.П. Пенсионная реформа: риски и перспективы // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 626-628.

<sup>4</sup> Блинова А.Д., Макаревич М.Л. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в связи с повышением пенсионного возраста // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 6. С. 27 – 32.

день, сдельная заработная плата)<sup>1</sup>. И хотя такой способ представляется не лучшим решением проблемы, он позволяет молодежи начать свою трудовую деятельность.

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. Субсидирование заработной платы молодых работников открывает перед ними новые возможности, позволяет им приобретать опыт работы и наглядно показывает работодателям, что молодые работники являются для их компании ценным активом<sup>2</sup>.

Вместе с тем, несложно спрогнозировать ситуации, при которых в современный век новейших технологий, модернизации, интернет-коммуникаций и т.д., лица старшего поколения, каким бы огромным профессиональным опытом и квалификацией ни обладали, не смогут быстро адаптироваться и легко осваивать новые технологии, знание которых может потребоваться на различных должностях. Повторно устраиваясь на работу, возрастные соискатели, скорее всего, столкнутся с ухудшением условий труда, снижением заработной платы и профессионального статуса, более долгим поиском работы. Е.В. Чистова указывает, что «на текущий момент российский рынок не испытывает серьезной потребности в увеличении занятости населения за счет пенсионеров и предпенсионеров, спрос на их труд является минимальным»<sup>3</sup>. По мнению И.П. Чикиревой «серьезные проблемы для трудоустройства создает применение кадровыми агентствами

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386-409.

<sup>2</sup> Проект «Наша история, ваша история» Глава 4 «Занятость». URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/employment/> (дата обращения 19.11.2021).

<sup>3</sup> Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: Спрос и предложение на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 19. С. 1-8.

и работодателями при отборе персонала технологий таргетинга, то есть отсекаются 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»<sup>1</sup>.

Что же делать работнику предпенсионного возраста?

Одним из вариантов решения проблемы представляется важность повышения профессиональной квалификации. На практике существует ряд профессий, которые в законодательном порядке требуют обязательного ежегодного подтверждения профессиональной пригодности работников. Работники обязаны ежегодно проходить курсы повышения квалификации независимо от воли и желания работодателя, причем нередко за свой счет. В качестве одного из таких примеров приведем профессиональных аудиторов. К.Г. Кязимов пишет, что: «большинство людей пенсионного возраста стремятся сохранить привычный темп жизни, однако, это зачастую невозможно из-за проблем трудоустройства. Предпосылкой обеспечения плодотворной занятости пожилых людей является дополнительное профессиональное образование на протяжении всей жизни»<sup>2</sup>.

Так, Минтруд РФ предложил осуществить переобучение работников предпенсионного возраста с отрывом от основного места работы с выплатой стипендий в размере минимальной региональной заработной платы. Соответствующий порядок предусматривает проект «Программы мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для граждан

---

<sup>1</sup> Чикирева И.П. Пенсионная реформа: риски и перспективы // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 626-628.

<sup>2</sup> Кязимов К.Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 3. С. 79-86.

предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями до 2024 года». До 2024 года планируется обучить 450 тыс. работников предпенсионного возраста, или 75 тыс. ежегодно. Для предпенсионеров курсы будут бесплатными. Расходы на обучение возьмет на себя государство. Вторым вариантом является ведение бизнеса одновременно с работой. Поскольку для работников предпенсионного возраста достаточно сложно вновь найти работу, то, естественно, целесообразно иметь какие-то дополнительные источники дохода. Третьим вариантом является 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<sup>1</sup>.

Необходимо также выделить и положительный опыт зарубежных стран в решении проблем занятости предпенсионеров. А. Альбанезе и Б. Коккс исследуют влияние постоянной субсидии на оплату труда в Бельгии на сохранение занятости пожилых работников<sup>2</sup>. Так, субсидирование не влияет на размер заработной платы, однако, очень сильно 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 принятии на работу. При этом он сохраняет опытного работника, который позитивно влияет на производительность предприятия.

Г.Бартковьяк, А. Кругетка и др. 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, в частности, отмечают, что работники умственного труда имеют специализированную

---

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

<sup>2</sup> Альбанезе А., Коккс Б. Постоянные субсидии на оплату труда пожилых работников. Эффективный инструмент для сохранения занятости и отсрочки досрочного выхода на пенсию? // Экономика труда. 2019. № 58. С. 145-166.

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. Так, польские предприниматели предлагают следующие формы трудовой деятельности, такие как: участие опытных работников в подготовке к работе вновь принятых сотрудников и проведение ими тренингов. 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<sup>1</sup>.

Российская Федерация может позаимствовать подобный опыт польских предпринимателей. Ведь нередко российские организации приглашают специалистов со стороны, а ведь можно создать 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.

В целях поиска новых нестандартных путей решения проблем занятости предпенсионеров был проанализирован проект МОТ «Наша история, ваша история»<sup>2</sup>. В Главе 4 Проекта Международная организация труда отмечает, что 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

---

<sup>1</sup> Г. 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 // Журнал чистого производства. 2021. № 280 (2). С. 124 -366.

<sup>2</sup> Проект «Наша история, ваша история» Глава 4 «Занятость». URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/employment/> (дата обращения 19.11.2021).

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.

Анализ Главы 9 «Будущее сферы труда» в рамках Проекта позволил выделить заслуживающие внимания пути решения проблемы нехватки рабочих мест<sup>1</sup>. В первую очередь МОТ называет «зеленые» рабочие места, которые ориентированы на сохранение окружающей среды. По оценкам МОТ благодаря переходу к зеленой экономике в ближайшие 15 лет может появиться до 60 млн. дополнительных рабочих мест. Данные рабочие места действительно обречены на успех, ведь окружающая среда всегда будет нуждаться в защите. Помимо этого, МОТ затрагивает «экономику 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.

В Проекте нашла свое отражение и «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. Удаленная работа действительно является возможностью продолжения трудовой активности, а на данном этапе она все больше набирает свои обороты.

---

<sup>1</sup> Проект «Наша история, ваша история» Глава 9 «Будущее сферы труда». URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/future/> (дата обращения 19.11.2021).

Не осталась без внимания и «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. И действительно, на сегодняшний день, многие предприятия полностью переходят на обслуживание машинами, однако, ими нужно управлять. На таких рабочих местах могут трудиться как молодые специалисты, так и предпенсионеры.

Еще одним вариантом решения затрагиваемой проблемы являются «новые виды бизнеса». МОТ определяет следующие виды востребованного бизнеса: трудовые кооперативы; общества взаимопомощи; социальные предприятия, в их сфере 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.

Таким образом, основные проблемы в сфере занятости, возникающие в связи с повышением пенсионного возраста, такие как: рост безработицы, проблемы сохранения рабочих мест и трудоустройства требуют поиска наиболее эффективных путей решения, позволяющих сохранить трудовую активность лицам предпенсионного возраста.

### **Список литературы**

1. 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.

2. Анбрехт Т.А., Демко А.А. Реализация конституционного права граждан на пенсионное обеспечение в условиях реформирования пенсионной системы / Т.А. Анбрехт, А.А. Демко // Вестник Сургутского государственного университета. 2019. №2 (24). С. 44-48.
3. 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.
4. Бартковьяк 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. Бартковьяк и [др.] // Журнал чистого производства. 2021. № 280 (2). С. 124-366.
5. 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.
6. 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.
7. Жиркова А.Н. Что делать с предпенсионерами. Как применять новый закон / А.Н. Жиркова // Финансовая газета. 2018. № 48. С. 1-13.
8. Зайцева Л.В., Курсова О.А., Хильчук Е.Л. Обоснованность и последствия повышения пенсионного возраста // Российский юридический журнал. 2019. № 2 (125). С. 144-155.
9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Проект «Наша история, ваша история» Глава 4 «Занятость». URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/employment/> (дата обращения 19.11.2021).

13. Проект «Наша история, ваша история» Глава 9 «Будущее сферы труда». URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/future/> (дата обращения 19.11.2021).

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

15. 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.