

Ю.В. Иванчина

(Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева)

Е.А. Истомина

(Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева)

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Кадровая политика государства включает в себя вопросы как подготовки кадров, так и их распределения, трудоустройства и использования. Содействие занятости населения – главное направление деятельности в этой сфере. При этом государство (в нормах права), а также стороны социального партнерства (в коллективных договорах и соглашениях) должны уделять внимание гарантиям, предоставляемым уязвимым категориям работников, в том числе – лицам предпенсионного возраста.

Новый тип экономики – постиндустриальная экономика, основой которой является информация, а также знания, способность ориентироваться в изменяющихся, порой непростых условиях, предъявляет новые требования к кадрам. Чтобы быть конкурентоспособным на современном рынке труда, работник должен уметь, так сказать, «смотреть одновременно в разные стороны» и обладать не только базовой квалификацией, но и теми навыками, которые называют *soft skills* – гибкими навыками, обусловленными личностными качествами, эмоциональным воспитанием и жизненным опытом, способностью понимать людей, чувствовать их настроение, сопереживать, быть стрессоустойчивым и самоорганизованным [3, с. 112].

Поэтому на первый план выходит задача повышения эффективности использования кадрового потенциала как на государственном уровне, так и на уровне отдельной организации. Указанная задача предполагает формирование адекватной кадровой политики, в первую очередь на уровне государства. Обеспечение экономики кадрами, обладающими достаточной квалификацией – одна из первоочередных задач в этой сфере. Поэтому большое значение имеет механизм подготовки, распределения кадров для нужд государства, а также для рынка труда как неотъемлемого элемента рыночной экономики, а также роль самого государства в рациональном использовании трудовых ресурсов. Кадровая политика государства с такой точки зрения включает в себя как вопросы подготовки кадров, так и вопросы их распределения, трудоустройства и использования [2, с.110].

Не случайно в науке отмечается, что «образование – это важнейшая сфера ответственности государства, в связи с этим от изменения механизмов государственной политики в этой области напрямую зависит развитие человеческого потенциала и качество будущих трудовых ресурсов» [6, с.372].

Непрерывное образование – очевидная тенденция последних десятилетий. Государство должно оказывать самую активную поддержку гражданам в этом вопросе. При этом наиболее активное содействие должно оказываться лицам, относящимся к социально уязвимым слоям населения. Такие лица нуждаются в активной социальной защите – комплексном механизме, опосредованном

нормами права, который включал бы не только социальное обеспечение, но и меры, способствующие тому, чтобы каждый такой индивид мог самостоятельно удовлетворить жизненно важные потребности относительно себя и своих близких.

По справедливому замечанию Г.Б. Шишко, государственные программы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения – объект пристального внимания любого социального государства, которое предпринимает меры по решению проблемных вопросов, связанных с социальным обеспечением и социальной защитой своих граждан [7, с. 321].

Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» право на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости позиционируется как одно из важнейших. Причем это право трансформируется в русле изменений, происходящих в жизни общества.

Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» был не только определен порядок повышения пенсионного возраста в России, но и было закреплено понятие «лица предпенсионного возраста».

Согласно ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости. *прим. авт.*) граждане предпенсионного возраста – это те граждане, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Государство и общество признают, что указанные граждане не являются самыми конкурентоспособными на рынке труда. Еще в начале 2000-х гг. З.С. Гафаров назвал эту социально-демографическую группу «социально невидимой». Ученый писал: «В последние годы многие люди зрелого возраста вдруг ощутили свою ущербность в мире труда, столкнулись с предубеждениями и предрассудками...» [1, с. 15] Поэтому Законом о занятости были установлены дополнительные гарантии для этой категории граждан, в том числе продление выплаты пособия по безработице, несколько больший размер этого пособия, а также досрочное назначение пенсии по старости.

Однако не менее значимыми, на наш взгляд, являются гарантии получения права на образование. К примеру, программой «Содействие занятости», включенной в национальный проект «Демография», предусмотрено право лиц старшего поколения (лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста) пройти обучение или переобучение. Заявленная цель указанной программы – «содействие занятости отдельных категорий граждан путём организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда» [5].

Обучение граждан по направлению государственной службы занятости в нашей стране традиционно проводится по профессиям и специальностям,

востребованным на рынке труда, что должно позволить лицам предпенсионного возраста, при желании, скорректировать сферу их профессиональной деятельности либо вовсе сменить ее.

Любой гражданин, в том числе лицо предпенсионного возраста, вправе обратиться в орган социальной защиты по месту жительства с целью заключения социального контракта. Согласно ст. 8.1 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» социальный контракт заключается в целях стимулирования активных действий гражданина по преодолению трудной жизненной ситуации, а в числе мероприятий в рамках контракта законодатель указал поиск работы, а также прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Заключая такой контракт, лицо предпенсионного возраста принимает на себя обязательство искать работу, регистрироваться на портале «Работа в России», пройти переобучение, а государство окажет ему дополнительную материальную поддержку на период действия контракта. Следует также подчеркнуть, что согласно ст. 23 Закона о занятости, если лицо заключает такой контракт, оно наделено правом пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование в приоритетном порядке.

Следует также отметить, что 16.11.2023 был подготовлен к третьему чтению Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации», в котором предусматривается, что в целях реализации государственной политики в сфере занятости населения органы службы занятости осуществляют в интересах работодателей различные мероприятия, в частности, организуют прохождение профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования работниками, находящимися под риском увольнения, работниками в возрасте 50 лет и старше, в том числе работниками предпенсионного возраста.

Таким образом политика, проводимая государством, призвана способствовать осознанию пожилым человеком себя активным членом общества. Такое правовое регулирование соответствует статье 23 Европейской социальной Хартии, принятой в г. Страсбурге 03.05.1996. Согласно указанной статье, эффективная реализация права лиц пожилого возраста на социальную защиту предполагает в первую очередь предоставление им возможности оставаться полноценными членами общества настолько долго, насколько это возможно, обеспечивая достаточные средства, позволяющие им вести достойную жизнь и играть активную роль в государственной, общественной и культурной жизни. Названные граждане, подчеркивается в Хартии, должны иметь возможность свободно выбирать свой образ жизни и вести независимое существование в привычной для них обстановке, до тех пор, пока они желают и могут делать это.

Кроме того, реализации указанного принципа международного права призваны служить и иные меры, направленные на содействие занятости лиц предпенсионного возраста. В настоящее время трудовое законодательство не содержит отдельных гарантий стабильности трудовых отношений с лицами

предпенсионного возраста. Однако, как известно, регулирование социально-трудовых отношений осуществляется не только на законодательном уровне, но и на уровне социального партнерства.

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 гг. в числе мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства для социально уязвимых категорий населения, предусмотрены разработка и реализация мер по содействию занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста.

Указанное положение получает свое развитие в актах социального партнерства как на отраслевом уровне, так и на уровне отдельных организаций. К примеру, Отраслевое соглашение по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ на 2023-2026 гг. (подписано сторонами 10.10.2023) закрепляет преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации для лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии). Аналогичная норма предусмотрена Отраслевым соглашением между Федеральным архивным агентством, организациями, подведомственными Федеральному архивному агентству и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2023-2025 гг. (подписано сторонами 21.12.2022).

Отраслевое соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020–2022 гг. (подписано 20.12.2019) устанавливает, что при сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

Коллективным договором открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023-2025 гг. (подписан сторонами 26.12.2022) обозначенный возраст несколько снижен – при сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам, которым до наступления права на назначение страховой пенсии по старости осталось менее двух лет, однако это не снижает значимости данной гарантии для работников.

Несколько иначе дополнительные гарантии закреплены в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2022- 2024 гг. (подписано сторонами 22.04.2022). В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также работникам предпенсионного возраста, но не

более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, производит компенсационные выплаты в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию работника – не менее 20 (двадцати) процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства.

Ю. И. Клепаловой был высказан тезис о том, что «на рынке труда предпенсионеров наблюдаются прямо противоположные тенденции: увеличение информатизации производства; увеличение числа профессий, по которым планируется обучать предпенсионеров, предполагающих активное и грамотное владение ими компьютерными программами, с одной стороны, и сокращение числа рабочих мест в целом в связи с роботизацией и цифровизацией производства, увеличение числа лиц, вышедших на рынок труда и не обладающих необходимыми компетенциями в сфере компьютерных технологий». Автор высказывает опасение, что при таких условиях лицам предпенсионного возраста будут обоснованно отказывать в приеме на работу. [3, с. 74]

Поэтому подчеркнем, что тема содействия занятости лиц предпенсионного возраста должна быть важной составляющей проводимой государством социальной политики, и, возможно, не исчерпываться перечисленными в настоящей статье гарантиями. К примеру, законопроектом № 463171-8 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» в качестве одной из мер, направленных на поддержание лиц предпенсионного возраста, их трудоспособности, предложено увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с 28 до 35 календарных дней.

Безусловно, даже беглый анализ демонстрирует наличие широкой палитры мер, направленных на обеспечение гражданам старших поколений возможностей реализовывать себя в труде, быть востребованными работниками, содействовать развитию российской экономики, особенно в непростой для нее период. Однако не меньшее значение имеет контроль соблюдения коллективных договоров и соглашений, который возложен на профсоюзные организации, которые, согласно Федеральному закону от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», создаются в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Список использованной литературы

1. Гафаров, З.С. Основной закон для всех, кто работает / З.С. Гафаров // Чиновникъ. – 2002. – №1. – С.10 – 17.
2. Иванчина, Ю.В. Кадровая политика государства: баланс публичных и частных интересов / Ю.В. Иванчина // Ежегодник трудового права. – 2022. № 12. – С. 108 - 121. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.109>
3. Клепалова, Ю.И. Проблемы трудоустройства предпенсионеров в условиях цифровизации / Ю.И. Клепалова // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении. Материалы седьмой Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2021. – С. 72-75.

4. Обухова, Г.Н. Роль профессиональных союзов в формировании новых навыков у работников, направленных на повышение производительности труда / Г.Н. Обухова // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: Матер. VII Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года) / Ред. Ю.В. Иванчина, Е.А. Истомина. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2021. – С.111-114.

5. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Портал «Работа в России». URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/> (дата обращения: 21.11.2023).

6. Пилипенко, Н.С., Шишко, Г.Б., Ясинская-Казаченко, А.В. Гармонизация образовательных стандартов пространства союзного государства Беларуси и России / Н.С. Пилипенко, Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право. Сборник научных трудов. Международная конференция. 2018. – С. 368-372.

7. Шишко, Г.Б. Социальное государство: понятие, правовая характеристика, функции социального обеспечения и социальной защиты / Г.Б. Шишко // Конституционно-правовые основы развития Республики Беларусь как социального государства в современных условиях. Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. Г.А. Василевич. – Минск, 2019. – С. 320-326.

УДК 349.2

Г.С. Скачкова

*(Частное образовательное учреждение высшего образования «Юридический институт»
(Санкт–Петербург))*

ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА КАК ОДИН ИЗ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

В ст. 4 ТК РФ назван перечень случаев, когда работник выполняет работу под угрозой применения какого—либо наказания (насильственного воздействия), в том числе и в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами работник имеет право отказаться от ее выполнения. Одновременно указано, какие виды работ для целей настоящего Кодекса не включают в себя принудительный труд. Показано также, как в России исторически менялось содержание данного понятия и новации в нем.

Закрепление в ч. 2 ст. 37 Конституции РФ принципа свободы труда свидетельствует о праве каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который гражданин свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Поэтому «трудовые отношения в современной России должны соответствовать закрепленной в Конституции РФ (ст. 37) идее социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека труда» [1, с. 7].

Согласно ст. 4 ТК РФ запрещение принудительного труда является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных отношений (ст. 2 ТК РФ).

Данный принцип основан на общепризнанных нормах международного права, закрепленных, в частности, во Всеобщей декларации прав человека ООН (1948) и в Международном Пакте о гражданских и политических правах (1966). Определение в ТК РФ принудительного труда соответствует положениям