

УДК 349.2

Е.В. Чичина

(Белорусский государственный экономический университет)

## О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДА

*В статье анализируются особенности правового положения граждан старших возрастных групп (пожилых граждан по терминологии МОТ) в сфере занятости и труда. Особое внимание уделяется положению работников старшего трудоспособного возраста (работников предпенсионного возраста по терминологии национального законодательства). По результатам исследования автор формулирует предложение по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь, направленное на обеспечение занятости такой категории работников.*

Анализ международных документов (планов, инициатив, рекомендаций, экспертных отчетов и пр.), а также научных исследований различной отраслевой принадлежности указывает на формирование понимания особой роли и уязвимого положения пожилых граждан в сфере занятости и труда.

Исследование национальных программных и стратегических документов, в которых обозначаются векторы государственной политики, реализуемой в отношении граждан старших возрастных групп, показало, что государство ставит задачи не только усиления мер социальной защиты пожилых людей и повышения их благосостояния, но также и эффективного использования их трудового потенциала. Применительно к сфере занятости и труда приоритетными направлениями действий признаются:

создание условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования использования трудового потенциала работников старшего возраста (Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы);

расширение возможностей для занятости путем создания условий для продолжения трудовой деятельности граждан пенсионного возраста с учетом их профессиональных навыков и физических возможностей; противодействие возрастной дискриминации при приеме, сохранении, продвижении и увольнении работников; поддержка экономической активности и предпринимательской деятельности граждан предпенсионного возраста, развитие и поддержка самозанятости пожилых граждан, особенно в сельской местности, включая обучение навыкам предпринимательской деятельности, финансовой грамотности, облегчение доступа к финансовым ресурсам; содействие в поиске работы и трудоустройстве граждан предпенсионного и пенсионного возраста (Национальная стратегия Республики Беларусь «Активное долголетие-2030»).

Новое видение и государственное признание роли пожилых граждан, в том числе в сфере общественно полезного труда, является предпосылкой для соответствующего правоустановления.

Системный анализ национального законодательства и программных документов позволяет утверждать о нецелесообразности использования в законодательстве о труде и занятости характерного для международно-правового регулирования термина «пожилые работники» («пожилые граждане»), в силу приобретения им все большей определенности, которая связывается с достижением гражданином возраста 65 лет. Считаем, что применительно к сфере труда целесообразно выделение категории и использование термина «работники старших возрастных групп», а применительно к сфере занятости – «граждане (лица) старших возрастных групп». Общим признаком, позволяющим выделить такую социально-трудовую категорию, является *возраст, в силу которого граждане начинают испытывать трудности в реализации права на труд* по объективным или субъективным причинам.

Обозначенное понимание работников старших возрастных групп в полной мере соотносится с положениями Рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся», распространяющей свое действие на всех *трудящихся, которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий*. Т.е. на международном уровне пожилой возраст признается фактором уязвимости, требующим учета в рамках проводимой на национальном уровне государственной политики в сфере занятости и труда. При этом для целей формирования защитных механизмов, предложенных МОТ в данной Рекомендации, конкретное выражение возраста трудящегося или факт достижения им пенсионного возраста (получения им права на пенсию) квалифицирующего значения не имеет.

Полагаем, что в структуре исследуемой категории граждан старших возрастов, в свою очередь, можно выделить две их группы:

граждане старшего трудоспособного возраста – которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет (граждане предпенсионного возраста). Представители данной группы признаются трудоспособными гражданами в трудоспособном возрасте, которые в силу возраста несут повышенные риски незанятости и не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда;

граждане, достигшие общеустановленного пенсионного возраста (граждане в нетрудоспособном возрасте).

Если в основе объединения их в общую категорию «трудящиеся старших возрастных групп» лежит признак возраста и связанная с ним уязвимость в сфере труда, то в основе внутрикатегориальной классификации на группы – презумпция трудоспособности, относительно которой дифференцируется проводимая государственная политика, а значит – и направления ее правового обеспечения.

От трудоспособного населения в трудоспособном возрасте ожидается участие в экономике страны; государство проводит активную политику содействия их занятости. При этом лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях) признаются особо нуждающимся в социальной защите и не

способными на равных условиях конкурировать на рынке труда; пользуются дополнительными гарантиями в области содействия занятости населения. Комплексный анализ законодательства о занятости показал, что в настоящее время дополнительные гарантии занятости граждан предпенсионного возраста могут принимать организационно-правовую форму бронирования рабочих мест, а также предоставления им услуг по профессиональной ориентации.

Как обозначалось выше, в отношении граждан предпенсионного возраста проводится активная политика занятости, а одним из ключевых ее перспективных направлений применительно к лицам старшего трудоспособного возраста признается обеспечение развития их профессиональных и общих (цифровая и предпринимательская грамотность) компетенций с целью снижения риска безработицы в трудоспособном возрасте и продления периода трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста. Поясним, что в настоящее время государственных гарантий, обеспечивающих развитие квалификации лиц старшего трудоспособного возраста, в Республике Беларусь не создано. Важно добавить, что в настоящее время в стадии проработки находится вопрос о возможности предоставления нанимателям финансовой поддержки в виде частичной компенсации их затрат на обучение работников предпенсионного возраста (п. 15 Плана мероприятий по реализации Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие-2030»).

Такой вариант решения проблемы государственного гарантирования адаптации квалификаций лиц старшего трудоспособного возраста видится вполне оптимальным. Во-первых, возможная государственная гарантия встраивается в уже существующую систему непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих, должностям служащих (кроме должностей руководителей и специалистов) и не потребует институциональных преобразований. Во-вторых, в рамках такого подхода интересы нанимателей и граждан не просто сочетаются, а «сходятся в одной точке». Наниматели имеют возможность при государственной поддержке подготовить для собственных нужд работников определенных квалификаций, а граждане приобретают не только новую квалификацию, но и связанную с такой формой обучения гарантию занятости у данного нанимателя.

В рамках настоящего исследования нельзя не акцентировать проблему неопределенности термина «предпенсионный возраст», которые иногда используется без своей конкретизации. Например, в отношении анализируемого выше вопроса о частичной компенсации затрат нанимателей на обучение работников предпенсионного возраста.

При этом даже в случае нормативной конкретизации данного термина наблюдается вариативность понимания соответствующего возрастного периода.

Так, достаточно долгое время под предпенсионным принято было понимать возраст не более чем за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях. Именно в таком значении этот термин употребляется в Законе о занятости применительно к дополнительным гарантиям в области содействия занятости отдельным категориям граждан (абз. 7 ч. 1 ст. 11), а также в контексте специальной гарантии

занятости высвобождаемым работникам предпенсионного возраста, заключающейся в возможности при определенных условиях досрочного назначения им пенсии по возрасту (ч. 1 ст. 22).

С подходами законодательства о занятости к пониманию предпенсионного возраста согласуются нормы ТК, устанавливающие гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников. Так, согласно ч. 3 ст. 261-5 ТК наниматель обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

При этом в целом ряде документов стратегического и программного характера, иных актах законодательства закрепляется другая периодизация предпенсионного возраста.

Так, например, недавней новацией ТК стали гарантии для работников при прохождении диспансеризации. Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также *в течение пяти лет* до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы (ч. 3 ст. 103<sup>1</sup>ТК).

Согласно п. 5.4 Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292 планируется предоставить дополнительные гарантии в области содействия занятости безработным гражданам *за пять лет* до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

И, наконец, прямое определение категории граждан предпенсионного возраста содержится в Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие-2030», согласно которому под ними понимаются граждане, которым до достижения пенсионного возраста остается *не более пяти лет*.

Таким образом, можно утверждать о наличии тенденции расширения границ предпенсионного возраста, что логично на фоне увеличивающегося пенсионного возраста и учетом того, что риски незанятости пожилых граждан связаны с возрастом биологическим, который не смещается вслед за пенсионным.

В рамках данной тенденции считаем возможным предложить расширить возрастные границы в рамках гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для работников старшего трудоспособного возраста и закрепить ч. 3 ст. 261-5 ТК, что наниматель обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до

достижения общеустановленного пенсионного возраста остается *не более пяти лет*, – не менее чем до достижения указанного возраста.

Предложение о расширении адресатов гарантий по сохранению трудовых отношений при контрактной форме найма, на наш взгляд, имеет под собой не только формально-юридические, но фактические основания.

Так, анализируемая гарантия изначально была закреплена в Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29». На момент вступления в силу данного законодательного акта пенсионный возраст в Республике Беларусь составлял 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Соответственно, гарантиями сохранения занятости при контрактной форме найма изначально и вплоть до 2017 г. охватывались женщины в возрасте 53-55 лет, мужчины в возрасте 58-60 лет. В настоящее время, при достижении пенсионным возрастом своего максимального значения, предпенсионный период согласно действующим положениям ч. 3 ст. 261-5 ТК составляет 56-58 лет для женщин и 61-63 – для мужчин. Очевидно, что работники старшего трудоспособного возраста, которые в силу увеличения пенсионного возраста уже не охватываются гарантийными нормами, по-прежнему находятся в уязвимом положении на рынке труда, поскольку фактором их уязвимости, повторимся, является возраст биологический.

В качестве контраргумента на возможное возражение об игнорировании интересов нанимателя укажем, что действующим Генеральным соглашением сфера применения анализируемой гарантии уже расширена, что позволяет утверждать об уже существующей согласованности интересов работников, нанимателей и государства по данному вопросу. Так, стороны Генерального соглашения рекомендуют включать в коллективные договоры положение о том, что заключение (продление) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста *осталось три (и менее) года* – на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста (п. 55.13). Добавим, что на момент заключения действующего Генерального соглашения (2019 г.) общеустановленный пенсионный возраст еще не достиг своего предела, что объясняет «промежуточное» решение вопроса о расширении границ предпенсионного возраста.

С учетом всей совокупности аргументов *предлагаем на законодательном уровне* расширить сферу применения гарантий по заключению, продлению срока действия контракта с работниками старшего трудоспособного возраста и п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК изложить в следующей редакции:

«3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается *не более пяти лет*, – не менее чем до достижения указанного возраста.».