

Н.Ш. Шеримова, К.А. Султанкулова

Международный университет «SILKWAY», Шымкент, Казахстан  
(E-mail: nurzatsher@mail.ru)

## Правовое регулирование труда пожилых работников в рыночных условиях

В статье рассмотрены вопросы правового регулирования труда работников, достигших пенсионного возраста, по международному акту и законодательству Республики Казахстан. Предметом исследования научной статьи являются вопросы влияния рыночных отношений в казахстанском обществе на возможности и перспективы участия пожилых людей в трудовой деятельности. Авторами исследованы некоторые проблемы участия пожилых людей в трудовой деятельности, формы участия пожилых людей в трудовой деятельности. Рассмотрены вопросы правового регулирования труда пожилых работников на примере зарубежного законодательства. Отмечено, что в настоящее время ни работодатель, ни государство в целом не заинтересованы в трудоустройстве пожилых людей. Сделан вывод о том, что существующая казахстанская законодательная база по пенсионерам в основном разработана по таким направлениям, как социальное обеспечение и обслуживание и лишь в незначительной степени касается полноценной реализации права пожилого человека на труд. В то же время именно законодательные акты, регулирующие труд и занятость граждан старшего поколения, как содержащие материальную составляющую, играют важную роль для пожилых людей, в том числе в их социальной адаптации после выхода на пенсию.

*Ключевые слова:* безработица, занятость, пожилой работник, дискриминация, кадровая политика, трудовой договор.

### Введение

Ключевым направлением в сфере защиты прав человека в современных условиях становится вопрос равноправия и борьбы с дискриминацией. Одним из аспектов этого вопроса является дискриминация по возрастному признаку. Во многих государствах она стала одним из факторов, вызывающих беспокойство. Актуальностью темы исследования является то, что действующее казахстанское законодательство, как и законодательство всех бывших союзных республик, вопреки международным тенденциям, не содержит норм, целенаправленно запрещающих возрастную дискриминацию. Данный фактор становится актуальным, так как в развитых странах наблюдается общее старение населения. Эти изменения в возрастной структуре населения планеты обуславливают важность решения проблемы дискриминации на основании возраста. Сравнительный анализ сложившихся международных стандартов труда, защищающих права работников пожилого возраста, а также законодательств зарубежных стран в этой сфере мог бы быть весьма полезен в Казахстане.

Повышенному риску безработицы во всем мире подвержены инвалиды, молодежь с недостаточной квалификацией, лица, освободившиеся из мест лишения свободы, женщины, воспитывающие детей, мигранты, этнические меньшинства, граждане, проживающие в сельских районах. К группе риска на рынке труда относятся и лица старших возрастных групп.

### Методы и материалы

В исследовании темы научной статьи использовались исторический, сравнительно-правовой, логико-юридический, системно-структурный, а также специальные юридические методы толкования правовых норм. Специальный сравнительно-правовой метод использовался для изучения казахстанского и зарубежного законодательств, регламентирующих общественные отношения по правовому регулированию труда пожилых работников.

### Результаты

В целях обеспечения права каждого на труд установлены международно-правовые стандарты в сфере занятости для пожилых работников. Основное значение имеет Рекомендация Международной организации труда от 23 июня 1980 г. № 162 «О пожилых работниках» [1]. В ней предусмотрено, что каждая страна, в соответствии с национальным законодательством, практикой и местными условиями, определяет, кто относится к таким работникам. Международная организация труда считает необходимым рассматривать проблемы занятости пожилых работников в рамках всеобщей

и сбалансированной стратегии полной занятости и – на уровне предприятий – в рамках всеобщей и сбалансированной социальной политики, уделяя должное внимание всем группам населения и обеспечивая тем самым, чтобы проблемы занятости не переносились с одной группы на другую. В Рекомендации Международной организации труда № 162 (п. 5, 21, 22) подробно регламентировано, что пожилые работники должны без дискриминации по возрасту пользоваться равенством возможностей и обращения наравне с другими работниками. Также Рекомендация № 162 содержит ряд норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве. В числе рекомендуемых мер – сокращение нормальной продолжительности рабочего времени, прежде всего, пожилых работников, занятых на тяжелых, опасных, вредных работах; постепенное сокращение продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста; увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом возраста; разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности, работать неполное рабочее время, по скользящему графику и т.п.; перевод пожилых трудящихся, работающих на сменных работах, на работу в дневную смену; перевод со сдельной на повременную оплату.

Как показывает анализ трудового законодательства Республики Казахстан, оно предусматривает не все рекомендации МОТ, в основном рекомендуя работникам оговаривать и вносить все интересующие их условия в трудовой договор либо в коллективный.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день в Казахстане отсутствует единый нормативно-правовой акт о правах и свободах пожилых людей, который бы регламентировал все вопросы социальной защиты населения пожилого возраста, включая их право на занятость и др. В результате не все потребности и проблемы населения пожилого возраста охвачены действующим законодательством в равной степени. Мы полностью согласны с мнением Х.К. Ажигуловой о необходимости принятия Закона «О правах пожилых людей в Республике Казахстан» [2]. И в этом законе дать понятие «пожилой человек», «пожилой работник».

В западных странах кадровая политика администрации предприятий не строится на перманентном омоложении работников и на вытеснении с производства лиц предпенсионного возраста [3; 225]. Стало выгоднее вкладывать средства в сохранение работоспособности носителей высокой квалификации, проявляющих, как правило, большое усердие в труде, чем менять их на молодых работников, требующих больших затрат на профессиональную подготовку. Многие предприниматели считают целесообразным осуществить переподготовку и производственное перепрофилирование пожилых работников, учитывая их прежний опыт и приобретенные навыки в работе. Бесспорным является факт растущей на Западе производительности труда при резко стареющем составе работающего персонала.

Согласно казахстанскому законодательству, лицами предпенсионного возраста считаются лица, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не менее двух лет (ст. 53 Трудового кодекса РК) [4].

#### *Обсуждение*

В соответствии со ст. 6 Трудового кодекса Республики Казахстан каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда [4]. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к роду или сословию, к общественным объединениям.

К сожалению, многие казахстанские работодатели уверены, что пожилых работников тяжело обучить, что они не могут приспособиться к новым технологиям, слишком осторожны. Возрастное лишение равноправия имеет место во всем спектре занятости и в фирмах любого уровня. Факты свидетельствуют о том, что работники старше 50 лет испытывают трудности как в продвижении по службе, в возможности повышать квалификацию, так и в положительном рассмотрении их заявлений о приеме на имеющиеся в наличии вакансии. По нашему мнению, общество не может успешно развиваться, если не изменится отношение к данной социально-демографической группе. Формирование рыночных отношений в Казахстане привело к усилению дискриминации пожилых работников в сфере занятости. В условиях борьбы предприятий за выживание пожилые работники стали первыми кандидатами на увольнение и последними — при приеме на работу. Одним из подтверждений являются

объявления в средствах массовой информации, где часто незаконно устанавливается возрастной порог при приеме на работу. Французский Кодекс труда, например, запрещает указывать в публикуемой рекламе вакансий предельный возраст приема на работу, за исключением случаев, когда он определен законодательством.

Согласно статистическим данным, удельный вес пожилого работающего населения в Республике Казахстан составляет около 16 %. В структуре занятого населения 3,5 % — люди в возрасте 60 лет и старше, в том числе 3,7 % — мужчин и 3,2 % — женщин. Пожилые женщины в меньшей степени заняты в общественном производстве, чем мужчины, в то же время степень занятости и мужчин и женщин уменьшается с увеличением их возраста.

Анализируя трудовое законодательство, можно выделить следующие пробелы в отношении пожилых работников, о которых мы уже говорили выше. В казахстанском законодательстве о труде и занятости населения нет понятия «пожилой работник». Рекомендация МОТ № 162 ссылается на то, что понятие «пожилые трудящиеся» должно расшифровываться в национальном законодательстве, т.е. каждая страна сама определяет пределы пожилого возраста. Кроме того в Рекомендации № 162 указано, что в случае сокращения численности работников рекомендуется принимать особые меры, чтобы учесть конкретные потребности пожилых трудящихся, например, способствовать их переквалификации для работы в других отраслях промышленности или народного хозяйства. Рекомендуется оказывать им помощь, обеспечивая новой работой или гарантируя защиту доходов или денежную компенсацию при потере в заработке.

В Законе Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. «О занятости населения» указаны меры по содействию занятости целевым группам населения, к числу которых отнесены лица предпенсионного возраста [5]. На основе п. 2 ст. 18 Закона органы службы занятости обязаны предлагать подходящую работу с учетом возрастных особенностей граждан. По смыслу этого закона на лиц предпенсионного возраста распространяются без изъятий дополнительные гарантии обеспечения занятости, установленные для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Ухудшают положение пенсионеров, как мы уже указали выше, на рынке труда и нормы о том, что все условия труда должны быть оговорены соглашением сторон. Такой подход со стороны законодательства позволяет работодателям диктовать условия, заведомо невыгодные для претендентов на работу. Международная организация труда полагает, что возраст, в зависимости от национальных законодательств и практики, касающихся выхода на пенсию, не должен служить законным основанием для прекращения трудовых отношений. Однако в новом Трудовом кодексе РК, принятом 23 ноября 2015 г., в 52 статье пунктом 24 введено новое основание для расторжения трудового договора: «Достижение работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» [6], с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон». Наряду с этим, в законодательстве дается разъяснение о том, что с работником, с которым работодатель не хотел бы расставаться, договор может продлеваться ежегодно без ограничения срока.

Довольно интересным и достойным заимствования является решение данного вопроса в Испании. В этой стране ранний выход на пенсию допускается, только если увольняемый заменяется молодым человеком, впервые ищущим работу. За несколько лет до выхода на пенсию по возрасту работник может дать согласие работать неполный рабочий день, для того чтобы на вторую половину рабочего времени был нанят безработный, зарегистрированный на бирже труда. Такой договор заключается обязательно в письменной форме и на срок, истекающий с достижением работником пенсионного возраста и выходом на пенсию. В период действия данного договора работник получает 50 процентов пенсии и 50 процентов заработной платы. Этот договор получает распространение в странах Европейского союза.

В Дании, Швеции, Италии и некоторых других странах используются схемы постепенного ухода с рынка труда для лиц старших возрастных групп с выплатой им в установленном размере заработка и пособия за часы сокращения рабочего времени. При досрочном выходе на пенсию социальные льготы работникам могут предоставляться не в полном объеме [7; 112].

На казахстанском рынке труда должна ставиться задача создания возможностей продления добровольной занятости пожилых лиц, требующая для своего выполнения целого комплекса мероприятий. В этой связи считаем, что в случае сокращения численности работников, должны приниматься особые меры с учетом потребностей пожилых работников, способствуя их переквалификации, оказы-

вая им помощь в обеспечении новой работой или гарантируя им соответствующую защиту их доходов или соответствующую денежную компенсацию.

Существуют, к сожалению, и другие проблемные вопросы реализации прав пожилых людей. Например, при обращении людей старшего поколения в кредитные организации. Многие пенсионеры могли бы заниматься малым предпринимательством, чтобы обеспечить себе дополнительный доход. Но это требует наличие стартового капитала, а получить кредит для пожилого человека стало практически недоступным. Для предоставления кредитов требуется наличие какого-либо залогового имущества или стабильного высокого дохода, что чаще всего является неприемлемым для лиц пожилого возраста.

Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 г. [8], Закон Республики Казахстан от 31 августа 1995 г. «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» [9] также не предусматривают каких-либо мер или льгот для пожилых предпринимателей.

Общий обзор нормативных правовых актов показал, что для решения вопросов дискриминации в сфере труда и доступа пожилых людей к основным ресурсам требуется усилить геронтологическую чувствительность соответствующего законодательства. Права человека носят естественный и неотчуждаемый характер, свободное и эффективное осуществление прав человека – один из основных признаков гражданского общества и правового государства. основополагающими документами по правам человека являются Устав Организации Объединенных Наций (1945), Всеобщая декларация прав человека (1948), Международные пакты по правам человека (1966), Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Дискриминация по возрасту означает отрицательное или унижающее отношение к человеку из-за его возраста (другой термин – эйджизм), пренебрежение и негативное отношение к любой возрастной группе, хотя чаще всего речь идет об отношении к пожилым или старым людям [10; 387].

#### *Выводы*

По нашему мнению, модернизация казахстанского пенсионного законодательства должна сопровождаться усилением гарантий, направленных на устранение дискриминации лиц предпенсионного возраста при трудоустройстве и сохранении занятости. Дать четкое определение лиц предпенсионного и пожилого возраста, так как, согласно казахстанскому законодательству, понятия к лицам предпенсионного возраста относят лиц, которым до выхода на пенсию (тогда она была у всех солидарная) оставалось два года. Теперь же, если лицо, имеющее достаточные пенсионные накопления, имеет право выхода на пенсию в 50–55 лет, будет ли оно также защищено, к примеру, от того же сокращения численности или штата, ведь полноправным пенсионером оно будет считаться при выходе на пенсию по солидарной системе. Такое положение будет существовать до исчезновения солидарной пенсионной системы.

Нам представляется, что немаловажную роль в этом направлении будет иметь также разъяснительная работа по проблемам старения и его последствий, демонстрация разнообразия лиц преклонного возраста в части их жизненного опыта, трудовых и творческих достижений, умения их успешно ведения собственного бизнеса.

Мы считаем, что в этой сфере должна проводиться государственная политика в следующих направлениях:

- необходимо учитывать желания разных возрастных групп и их возможности трудиться, для чего необходимо регулярно проводить исследования;
- службы занятости должны активно сотрудничать с предприятиями, органами социального обеспечения, предоставлять необходимую информацию как для населения, так и в своем взаимодействии;
- активную роль должны играть профсоюзы, другие общественные организации и средства массовой информации;
- использовать международный опыт решения подобных проблем.

#### Список литературы

- 1 Рекомендация Международной организации труда от 23 июня 1980 года № 162 «О пожилых работниках» // Труд в Казахстане. — 2000. — № 2. — С. 21–24.

- 2 Ажигулова Х.К. Принятие Закона «О правах пожилых людей в Республике Казахстан» в целях повышения правовой культуры и защищенности лиц пожилого возраста [Электронный ресурс] / Х.К. Ажигулова. — Режим доступа: <http://konkurs.zakon.kz/4623231-prinjatie-zakona-o-pravakh-pozhilykh.html>.
- 3 Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
- 4 Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
- 5 Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 г. № 482-V ЗРК [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>.
- 6 Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 21 июня 2013 года № 105-V [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>.
- 7 Практикум по работе с пожилыми людьми: опыт России и Великобритании. — М.: Принтер, 2001. — 231 с.
- 8 Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>.
- 9 Закон Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» от 31 августа 1995 года № 2444 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002444>.
- 10 Шеримова Н.Ш. Некоторые вопросы модернизации пенсионного законодательства // Актуальные проблемы совершенствования законодательства РК в условиях нового политического курса: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (31 мая, 2013), посвящ. 20-летию Института законодательства РК // Вестн. Института законодательства Республики Казахстан. — Астана, 2013. — № 3. — С. 385–387.

Н.Ш. Шеримова, К.А. Султанкулова

## Нарықтық жағдайда егде қызметкерлердің еңбегін құқықтық реттеу

Мақалада халықаралық актілер мен Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасы бойынша зейнеткерлік жасқа жеткен жұмысшылардың еңбегін құқықтық реттеудің мәселелері қарастырылған. Ғылыми мақаланың зерттеу тақырыбы — қазақстандық қоғамда еңбек қатынастарында қарт адамдарға қатысудың мүмкіндіктері мен перспективалары туралы нарықтық қатынастардың ықпалы. Авторлар егде жастағы адамдардың еңбек қызметіне қатысу мәселелерін, олардың еңбек қызметіне қатысу нысандарын зерттеді. Мақала шетелдіктердің мысалында егде жастағы қызметкерлер туралы сұрақтарды қарастырады. Қазіргі кезде жұмыс берушінің де, тұтастай алғанда мемлекет егде жастағы адамдарды жұмысқа орналастыруға мүдделі емес екені атап өтілді. Зейнеткерлер үшін қолданыстағы қазақстандық заңнамалық база негізінен әлеуметтік қамсыздандыру және қызмет көрсету сияқты салаларда дамиды, алайда егде жастағы адамның жұмысқа құқығы толық көлемде жүзеге асуына қатысты аз ғана дәрежеде жасалды. Сонымен қатар егде жастағы азаматтардың материалдық компоненттері бар жұмысын және жұмысын регламенттейтін заңнамалық актілер қарт адамдар үшін маңызды рөл атқарады, соның ішінде зейнеткерлікке шыққаннан кейін олардың әлеуметтік бейімделуінде.

*Кілт сөздер:* құқықтық реттеу, жұмыссыздық, жұмыспен қамту, қарт адамдар, кемсітушілік, кадр саясаты, еңбек келісімшарттары, әлеуметтік бейімделу.

N.Sh. Sherimova, K.A. Sultankulova

## Legal regulation of older workers labor in market economy conditions

The article considers the issues of legal regulation of labor of workers who is reached the retirement age under the international act and legislation of the Republic of Kazakhstan. The subject of the research is the impact of market relations in Kazakhstan society on the opportunities and prospects of participation of older people in the labor force. The authors studied some problems of older people's participation in labor activity, forms of older people's participation in labor activity. The article deals with the issues of older workers on the example of foreign legislation. It is noted that at present neither the employer nor the state as a whole is not interested in the employment of elderly people. It is concluded that the existing Kazakh legislative framework for pensioners, mainly developed in areas such as social security and services, and only slightly relates to the full implementation of the right of the elderly to work. At the same time, it is the legislative acts regulating the work and employment of older citizens, as containing a material component, that play an important role for older people, including in their social adaptation after retirement.

*Keywords:* legal regulation, unemployment, employment, elderly worker, discrimination, personnel policy, employment contract, social adaptation.

## References

- 1 Rekomendatsiia Mezhdunarodnoi orhanizatsii truda ot 23 iunია 1980 hoda No. 162 «O pozhilykh rabotnikakh» (2000) [Recommendation for the International Labor Organization No. 162 from June 23, 1980 «On older workers»]. *Trud v Kazakhstane – Labor in Kazakhstan*, 2, 21–24 [in Russian].
- 2 Azhigulova, Kh.K. Priniatie Zakona «O pravakh pozhilykh liudei v Respublike Kazakhstan» v tseliakh povysheniia pravovoi kultury i zashchishchennosti lits pozhiloho vozrasta [Adoption of the law «On the rights of older people in the Republic of Kazakhsta» in order to improve the legal culture and security of the elderly people]. *konkurs.zakon.kz*. Retrieved from <http://konkurs.zakon.kz/4623231-prinjatie-zakona-o-pravakh-pozhilykh.html> [in Russian].
- 3 Kiselev, I.Ya. (1999). *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and international labor law]. Moscow: Delo [in Russian].
- 4 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noiabria 2015 hoda No. 414-V ZRK [Labour code of the Republic of Kazakhstan. (Unofficial translation). Code of the Republic of Kazakhstan dated 23 November, 2015 no. 414-V]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> [in Russian].
- 5 Zakon Respubliki Kazakhstan «O zaniatosti naseleniia» ot 6 aprelia 2016 h. № 482-V ZRK [«On Public Employment» (Unofficial translation) The Law of the Republic of Kazakhstan dated 6 April 2016 No. 482-IV LRK]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482> [in Russian].
- 6 Zakon Respubliki Kazakhstan «O pensionnom obespechenii v Respublike Kazakhstan» ot 21 iunია 2013 hoda No. 105-V [«On Retirement Insurance in the Republic of Kazakhstan» (Unofficial translation). The Law of the Republic of Kazakhstan dated 21 June, 2013 No. 105-V]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105> [in Russian].
- 7 Praktikum po rabote s pozhilymi liudmi: opyt Rossii i Velikobritanii (2001) [Workshop on working with older people: the experience of Russia and the UK]. Moscow: Printer [in Russian].
- 8 Predprinimatelskii kodeks Respubliki Kazakhstan ot 29 oktiabria 2015 hoda No. 375-V ZRK [«Entrepreneur Code of the Republic of Kazakhstan» (Unofficial translation). The Code of the Republic of Kazakhstan dated October 29, 2015 No. 375-V ZRK]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375> [in Russian].
- 9 Zakon Respubliki Kazakhstan «O bankakh i bankovskoi deiatelnosti v Respublike Kazakhstan» ot 31 avhusta 1995 hoda No. 2444 [«On Banks and Banking Activities in the Republic of Kazakhstan» (Unofficial translation). The Law of the Republic of Kazakhstan dated 31 August 1995 No 2444]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from [http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002444\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002444_) [in Russian].
- 10 Sherimova, N.Sh. (2013). Nekotorye voprosy modernizatsii pensionnogo zakonodatelstva [Some issues of modernization the pension legislation]. Proceedings from Actual problems of improving the legislation of the Republic of Kazakhstan under the new political course: *Mezhdunarodnaia nauchnaia-prakticheskaia konferentsiia (31 maia, 2013), posviashchennyi 20-letiiu Instituta zakonodatelstva RK – International scientific-practical conference dedicated to the 20th anniversary of the Institute of Legislation of the Republic of Kazakhstan. Vestnik Instituta zakonodatelstva Respubliki Kazakhstan – Bulletin of the Institute of Legislation of the Republic of Kazakhstan*. (pp. 385–387, No. 3). Astana [in Russian].