

Бурлака Н.П. ©

Доцент, кандидат экономических наук, кафедра менеджмента, «Международный университет природы, общества и человека «Дубна»

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Аннотация

В статье исследуются некоторые проблемы организации занятости лиц пенсионного возраста, а также предлагаются пути их решения посредством внедрения новых форм организации труда.

Ключевые слова: Международная организация труда; рынок труда; организация занятости пенсионеров; неполная занятость; частичная занятость.

Keywords: The international labour organization; labour market; organization of employment of pensioners; under-employment; part-time employment.

В связи с сокращением производства и кризисными явлениями в экономике на российском рынке труда предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В этих условиях работники, достигшие пенсионного возраста, сталкиваются с нежеланием работодателя продолжать с ними трудовые взаимоотношения, эти работники чаще всего попадают в кандидаты на сокращение при оптимизации численности персонала. С другой стороны, зачастую именно эти работники в силу многолетнего производственного опыта имеют уникальные профессиональные знания и готовы их применять на прежнем рабочем месте.

Вопросы занятости лиц старшего поколения являются предметом регулирования международных организаций. В частности, в резолюции генеральной ассамблеи Организации Объединенных наций «Принципы ООН в отношении пожилых людей» от 16 декабря 1991 г. сказано, что пожилые люди должны иметь возможность работать или заниматься другими видами деятельности, приносящими доход и принимать участие в определении форм и сроков прекращения трудовой деятельности.

Международная Организация Труда на генеральной конференции 18 июня 1980 года приняла резолюции по проблемам занятости пожилых трудящихся [1, 765]. Суть резолюции в том, что проблема стареющей рабочей силы должна рассматриваться наравне с общими проблемами занятости в стране. В пункте 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23.06.1980 г. сформулированы общие советы работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров в производственной сфере. Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников;
- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовывать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечивать безопасность и гигиену труда пенсионеров.

Как отмечалось ранее, достижение работником пенсионного возраста не ограничивает его трудовых прав. Тем не менее, в прошлом трудовом законодательстве России имел место прецедент включения в него нормы (пункт 11 статьи 33 Кодекса законов о труде РСФСР) о возможности расторжения трудового договора по инициативе администрации с лицами,

достигшими пенсионного возраста, при наличии у них права на полную пенсию по старости[2]. Однако, просуществовав недолго, эта норма была отменена.

В соответствии с Федеральным законом от 2 августа 1995 г. «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» государственные и муниципальные учреждения социального обслуживания оказывают помощь гражданам пожилого возраста в профессиональной подготовке и трудоустройстве. Граждане пожилого возраста, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания, могут приниматься на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора.

Пенсионерам по возрасту предоставляется преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника, что отвечает интересам лиц, нуждающихся в сокращении объема работ, снижении производственного ритма и индивидуализации режима труда и отдыха. Следует иметь в виду, что организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, имеющих необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки (либо они могут быть обучены этим навыкам) в целях выполнения соответствующих работ. Кроме того, согласно статье 311 Трудового кодекса РФ работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда[3]. Следовательно, несмотря на то, что работа выполняется на дому, работодатель не освобождается от обязанности обеспечения безопасных условий труда работнику (предоставление средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, соблюдение режима труда и отдыха, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знания требований охраны труда и др.).

Как отмечалось, у работающих пенсионеров квалификация не снижается, однако нередко они нуждаются в сокращении объема работ, в изменении производственного ритма. Поэтому условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека. Не случайно при трудоустройстве пенсионеры отдают предпочтение тем видам трудовой деятельности, которые не требуют единого ритма и темпа работ, а наоборот, допускают индивидуальное моделирование режима труда и отдыха и выполнения рабочего задания по количеству и качеству сообразно собственным возможностям[4, 34].

Организация труда по режиму неполного рабочего времени представляет особый интерес и с позиции расширения занятости пожилых людей, и с позиции увеличения продолжительности их трудовой жизни. Представляется, что неполный рабочий день в большей степени, нежели неполная рабочая неделя, отвечает интересам, как производства, так и работников.

Неполный рабочий день исключает сверхурочную и ночную работу. У лиц, работающих неполный рабочий день, часовая выработка обычно выше, у них реже наблюдаются неявки на работу по уважительным причинам. Неполное рабочее время дает возможность приспособлять время работы в день, в неделю к возможностям и потребностям лиц пожилого возраста.

Для пожилого человека режим неполного рабочего времени может явиться переходным этапом между временем, когда ранее он выполнял полную меру труда, и окончательным оставлением работы.

Пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить такой режим рабочего времени согласно части 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ. Но это возможно по просьбе работающего пенсионера. Однако неполное рабочее время может устанавливаться и по инициативе работодателя. Последний вправе в одностороннем порядке ввести данный режим на срок до шести месяцев, если из-за проводимых в компании организационно-технических мероприятий, повлекших за собой существенные изменения условий труда, возникнет вероятность массового увольнения работников. Об этом говорится в части 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ.

К сожалению, в настоящее время законодательством не установлены специальные требования к условиям труда работников пенсионного возраста. Работодатель, принимая такого сотрудника на работу, не обязан учитывать, что условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека[5]. Единственным исключением является пункт, касающийся отпуска. Работающим пенсионерам по старости (возрасту) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году (абзац 3 части 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ). При этом данный отпуск предоставляется независимо от вида заключенного с пенсионером трудового договора. Время такого отпуска засчитывается в общий непрерывный трудовой стаж работника. Количество дней отпуска за свой счет, превышающее 14 календарных дней, исключается из стажа, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска (часть 2 статьи 121 Трудового кодекса РФ).

На наш взгляд, российское законодательство о труде в недостаточной степени прописывает права работающих пенсионеров в части организации форм труда, таких как неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, деление одного рабочего места между двумя работниками), дистанционную занятость и гибкое рабочее время. Конечно, занятость неполное рабочее время всегда относили к нетрадиционным, или нетипичным для России формам занятости. Однако в современных условиях необходимо пересматривать сложившееся отношение к ним. Достаточно сказать, что в развитых странах с рыночной экономикой в режиме неполного дня занят каждый четвертый работающий.

Таким образом, чтобы повысить эффективность использования трудовых ресурсов, а также для достижения баланса интересов работодателей и работающих лиц старшего поколения, требуется дополнительное изменение законодательства, с целью закрепления за пенсионерами права на неполную занятость, гибкий график работы, отдаленную занятость.

Литература

1. Конвенции и рекомендации. Международная Организация Труда. – Женева: 1991. – т. I – 1159 с.; т. II – 2247 с.
2. Консультант-плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_1035/
3. Консультант-плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Щанина Е. В. Пожилой человек в современном обществе / Е. В. Щанина // Университетское образование: Сб. ст. IX Междунар. науч.-метод. конф. – Пенза, 2005. – с.31-39
5. Смирнова Т. В. Перспективы занятости пожилых в условиях демографического постарения. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.jourssa.ru/2007/2/8_Smirnova.pdf.