**Правовой статус работающего пенсионера в Российской Федерации**

Камышлова Мария Владимировна,

студентка 3 курса CИУ филиал РАНХиГС

Согласно статье 8 ФЗ от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", право на страховую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет. Но при достижении пенсионного возраста, не все граждане оставляют своё рабочее место и выходят на заслуженный отдых, многие продолжают свою трудовую деятельность, получая и заработную плату, и страховую пенсию по старости.

Согласно данным Росстата, в 2017 г. в России насчитывалось свыше 45 миллионов пенсионеров, из них 36 млн. человек – это лица в возрасте старше трудоспособного населения, т.е. мужчины – от 60 лет и более, а женщины – от 55 лет и более. Необходимо также отметить, что уровень занятости работающих пенсионеров старше трудоспособного возраста в 2017 г. в целом по РФ составил 29,8% (4344 тыс. чел., против 3797 тыс. чел. в 2015 г). Данный факт говорит о значительном увеличении численности работающей категории пенсионеров в сравнении с предыдущими годами.

Проанализируем законодательно-правовое регулирование трудовой деятельности пенсионеров, а также рассмотрим мотивационные факторы продолжения трудовой деятельности в пожилом возрасте.

По данным социологического опроса, проведённого Татьяной Вячеславовной Смирновой, доктором социологических наук, профессором кафедры экономики труда и управления персоналом, можно сделать вывод, что к мотивационным факторам продолжения трудовой деятельности относятся:

1. Экономический интерес – 60%.
2. Стремление быть востребованным – 42%.
3. Стремление работать в коллективе – 26%.
4. Работа приносит моральное удовлетворение – 19%.
5. Сохранение социального статуса – 7%.

 Как показывает статистика, на первом месте стоит экономическая заинтересованность, особенно ярко этот фактор преобладал до ряда индексаций пенсионных выплат, когда граждане были вынуждены работать после выхода на пенсию для того, чтобы элементарно поддерживать своё экономическое положение. Не смотря на проведённую индексацию пенсий, тенденция продолжения трудовой деятельности, в целях улучшения материального благополучия, на сегодняшний день только растёт. Второе место занимает желание быть нужным и востребованным, иными словами, психологический фактор. В данном случае пенсионеры, продолжая трудовую деятельность, стремятся оставаться интегрированными в общество, однако материальный интерес тоже играет не последнюю роль.

На практике пенсионеры сталкиваются с серьёзными затруднениями, связанными с явной или скрытой дискриминацией на рынке труда.

Пенсионеры, осуществляющие работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию, в соответствии с ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", являются работающими пенсионерами.

Статья 7 данного закона содержит открытый перечень видов деятельности, занимаясь которыми, пенсионеры считаются работающими, например, «работающие по трудовому договору, в том числе руководители организаций, являющиеся единственными участниками (учредителями), членами организаций, собственниками их имущества или по договору гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и оказание услуг, а также авторы произведений, получающие выплаты и иные вознаграждения по договорам об отчуждении исключительного права на произведения (науки, литературы, искусства); самостоятельно обеспечивающие себя работой (индивидуальные предприниматели, адвокаты, арбитражные управляющие, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и иные лица, занимающиеся частной практикой и не являющиеся индивидуальными предпринимателями); работающие за пределами территории Российской Федерации в случае уплаты страховых взносов, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации».

На пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность, так же как и на работников в полной мере распространяется трудовое законодательство, например, работающие пенсионеры сохраняют за собой право на оплачиваемый отпуск один раз в год, право на социальные и имущественный вычеты, оплачиваемый больничный.

Но при этом Трудовой кодекс РФ предусматривает особые гарантии работающим пенсионерам. Так, статьей 64 ТК РФ запрещён отказ в приеме на работу по причине возраста, а статья 59 ТК РФ предусматривает, что заключение срочного договора с пенсионерами возможно при соглашении сторон. Таким образом, если пенсионер против заключения срочного трудового договор, а характер работы в свою очередь позволяет заключить бессрочный трудовой договор, то работодатель не вправе настаивать на заключении срочного трудового договора.

Помимо общих и равных трудовых прав работающие пенсионеры пользуются и различными льготами, установленными законодательством.

1. Дополнительный отпуск. Согласно п.2 ч.2 ст. 128 ТК РФ, гражданин, получающий пенсию по возрасту, имеет право на дополнительный отпуск на две недели, работодатель в свою очередь не имеет права отказать в таком отпуске. При этом необходимо учитывать, что данный отпуск оплачиваться не будет, т.е. это отпуск без сохранения зарплаты.
2. Увольнение без предупреждения. Согласно ст. 78 ТК РФ, работающий пенсионер, может уволиться с рабочего места, не предупреждая работодателя, по общему правилу, за две недели.
3. Особый порядок увольнения при сокращении штата сотрудников. В обычных условиях, работодатель может уволить пенсионера по любому из оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Но при увольнении по сокращению численности или штата работников преимущественное право быть оставленными на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Но на практике возникают ситуации, когда производительность труда и квалификация одинаковы совпадают. В таком случае на рабочем месте остаются лица, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, к категориям которых относятся и пенсионеры, если в их семьях нет других работников с самостоятельным заработком. Однако, если данная категория работников все же попадает под сокращение, то работодатель должен предложить им перевод на вакантные должности с учетом состояния их здоровья, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии с трудовым законодательством РФ, работодатель в трудовом договоре, коллективном договоре и ином локальном нормативном акте какие-либо дополнительные гарантии работающим пенсионерам. Как следует из содержания ст. 8 ТК РФ нормы трудового договора, улучшающие каким-либо образом положение работника, применяются, не смотря на нормы трудового законодательства, например, увеличение продолжительности отпуска, или установление неполного рабочего дня и т.д.

При заключении трудового договора между работодателем и работником пенсионного возраста, указанным лицам рекомендуется обратиться к п. 13 Рекомендации N 162 МОТ «О пожилых трудящихся». Согласно которому, если причины трудностей адаптации пожилых трудящихся связаны главным образом с возрастом, должны применяться меры по отношению к рассматриваемым видам деятельности, насколько это практически осуществимо, с тем чтобы:

1. Улучшать те условия труда и производственной среды, которые могут ускорять процесс старения.
2. Изменять формы организации труда и упорядочения рабочего времени, если они ведут к чрезмерному в отношении возможностей соответствующих трудящихся напряжению и ритму, в частности, путем ограничения сверхурочной работы.
3. Приспосабливать рабочее место и задания к трудящемуся, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи.
4. Предусматривать более систематический контроль состояния здоровья трудящихся.
5. Предусматривать на рабочих местах соответствующий контроль за обеспечением безопасности и гигиены труда трудящихся.

Не необходимо помнить, что данные положения носят для работодателей сугубо рекомендательный характер, соблюдение их не обязательно.

После рассмотрения трудовых прав работающих пенсионеров, разновидностей, предоставляемых им льгот, следует обратиться и к обязанностям данной категории граждан в трудовых отношениях. Согласно ТК РФ, все возрастные работники несут те же обязанности, что и граждане допенсионного возраста, каких-либо специальных норм, содержащих особые обязанности для работающих пенсионеров, трудовым законодательством не предусмотрено.

Таким образом, проанализировав трудовое законодательство РФ, рассмотрев реальную практику по условиям трудоустройства граждан пенсионного возраста, и трудовых условий пенсионеров, продолжающих свою трудовую деятельность, можно сделать ряд выводов.

Во-первых, отечественное трудовое законодательство в целом соответствует требованиям для нормального осуществления трудовой деятельности пенсионерами, предоставляет особые права, а также различные льготы для снижения социальной нагрузки на данную категорию работников.

Во-вторых, законодатель не выделяет пенсионеров в отдельную особую группу работников, а следовательно, они несут все те же обязанности и ограничения, что и обычные работники непенсионного возраста.

Данный факт говорит о том, что государство борется на практике с дискриминацией касательно возраста участников трудовых отношений. В-третьих, Международной организацией труда разработана Рекомендация N 162 "О пожилых трудящихся" и принята в г. Женеве 23.06.1980 на 66-ой сессии Генеральной конференции МОТ), положения которой носят рекомендательный характер, но в случае если работодатель при заключении трудового договора с пенсионером, или же в перспективе выхода работника на пенсию предусмотрит в условиях, заключаемого договора, некоторые элементы из п. 13 Рекомендации МОТ, то трудовое положение работающего пенсионера только улучшится, а как следствие и вся трудовая деятельность в целом.

Ещё одним важным элементом правового статуса работающего пенсионера является порядок выплаты страховой пенсии и заработной платы. На практике у пожилых граждан распространено мнение, что пенсия у неработающих пенсионеров выше, чем у пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность. На данное суждение неверно. Пенсия будет только казаться меньше чем у неработающих из-за того, что с 2016 года индексация страховых пенсий не проводится в период трудовой деятельности. Но данные индексируемые средства нельзя рассматривать как материальные потери, потому что они будут выплачены в полном размере через три месяца после увольнения. Необходимо отметить и тот факт, что находясь на рабочем месте, человек продолжает накапливать пенсионные баллы и увеличивать страховой стаж, а количество баллов за все годы труда суммируется. К нововведениям 2018 года в области страховых пенсий можно отнести обязательное предоставление руководителем организации информации обо всех изменениях по сумме баллов работников в Пенсионный фонд.

Таким образом, пенсионеры, продолжающие работать, не несут каких-либо материальных потерь, в период трудовой деятельности им выплачивается заработная плата, и страховая пенсия без учета индексации, и также фиксированные выплаты к страховой пенсии, а при завершении трудовой деятельности они получат в течение трех месяцев проиндексируемые средства.

В заключение, следует отметить, что в России количество пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность, с каждым годом растет, на отчетный период 2017 года насчитывалось 4344 тыс. работающих пенсионеров. Подобная тенденция требует полноценного и эффективного законодательного регулирования трудовых отношения между работодателем и работником пенсионного возраста. Как показало проведённое исследование, трудовое законодательство РФ в целом удовлетворяет требованиям к условиям труда данной категории работников, при этом ТК РФ не выделяет пенсионеров в отдельную группу работников, а значит, они несут одинаковые обязанности с обычными работниками, а также обладают и равными правами. За исключением права на дополнительный отпуск в течение 14 дней, без сохранения заработной платы, а также права не предупреждать за две недели работодателя о намерении уволиться. Также отечественным законодательством предусмотрены и определённые налоговые льготы, например, имущественный налоговый вычет из НДФЛ, при приобретении/строительстве или продаже недвижимого имущества.

Не стоит забывать, что между работодателем и работником заключается трудовой договор, в положениях которого стороны имеют право предусмотреть какие-либо специальные условия, способствующие полноценной и эффективной трудовой деятельности работников пенсионного возраста, облегчающие их трудовые обязанности, или же предоставляющие особые права и дополнительные льготы.