

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО СТАЖА

Ташкентский государственный
юридический университет
при министерстве юстиции республики Узбекистан
Магистр факультета трудового права (70420112)

Исмоилов Лазизбек

Аннотация: В работе рассматриваются современные подходы к регулированию и учёту трудового стажа в различных странах — России, Германии, Казахстане, США, а также в рамках международных стандартов, разработанных Международной организацией труда (МОТ). Проанализированы правовые основы, классификация видов трудового стажа, уполномоченные органы, цифровые инструменты и значение точного учёта стажа для назначения пенсионных выплат и социальных льгот. Особое внимание уделено проблемам, связанным с неформальной занятостью, подтверждением стажа мигрантов и процессом цифровизации. Исследование подчёркивает значимость надёжного учёта трудовой деятельности для обеспечения социальной справедливости и устойчивости пенсионных систем в условиях глобальных трансформаций.

Ключевые слова: трудовой стаж, страховой стаж, пенсионный возраст, пенсионные права, цифровизация, подтверждение стажа, социальные гарантии,

Трудовой стаж — это важнейший элемент социального и трудового права, играющий ключевую роль в назначении пенсий, пособий, а также предоставлении других социальных гарантий. Его определение, классификация и система подтверждения могут существенно различаться в разных странах, завися от уровня экономического развития, цифровизации, социальной модели, а также правовой традиции. Ниже рассмотрены особенности учёта трудового стажа в Российской Федерации, Германии, Казахстане и США, а также даны рекомендации Международной организации труда (МОТ).

Трудовой стаж в Российской Федерации

В России система регулирования трудового стажа опирается на федеральные законы, включая закон № 400-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О страховых пенсиях»¹. Основной категорией является страховой стаж — это совокупность периодов, в течение которых за работника уплачивались страховые взносы в Социальный фонд России (СФР). Кроме работы по трудовому договору, в страховой стаж включаются такие социально значимые периоды, как отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет (не более шести лет в общей сложности), военная или альтернативная служба, уход за нетрудоспособными гражданами (в том числе детьми-инвалидами), периоды получения пособия по безработице и временной нетрудоспособности.

Также в российской системе выделяются другие формы стажа: общий трудовой стаж, который применялся преимущественно до 2002 года и использовался при назначении пенсий за выслугу лет; специальный стаж, который даёт право на досрочный выход на пенсию в связи с особыми условиями труда; и непрерывный стаж, ранее имевший значение при предоставлении дополнительных социальных льгот, но в настоящее время утративший свою актуальность.

Учет стажа осуществляется СФР, образованным в результате объединения Пенсионного фонда и Фонда социального страхования. Сведения поступают от работодателей, а также из электронных трудовых книжек. Цифровая трансформация системы труда и занятости активно внедряется через портал «Работа в России»,² обеспечивая автоматизацию процессов учета трудовой деятельности. Минимальный страховой стаж для назначения страховой пенсии

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. — 2013. — № 52. — Ст. 6965.

² Официальный сайт платформы «Работа в России» [Электронный ресурс]. — URL: <https://trudvsem.ru> (дата обращения: 01.06.2025).

по старости в 2025 году составляет 16 лет, а минимальный индивидуальный пенсионный коэффициент — 28,2 балла.

Ошибки в подтверждении стажа, утрата бумажных трудовых книжек, высокая доля неформальной занятости (по оценкам, около 20% от трудоспособного населения), а также работа без официального оформления представляют собой значительные риски для будущего пенсионного обеспечения граждан. При недостаточности подтверждённого стажа назначается только социальная пенсия, значительно уступающая страховой по размеру.

Система трудового стажа в Германии

В Германии учет трудового стажа осуществляется через систему обязательного государственного пенсионного страхования — *Deutsche Rentenversicherung*.³ В стаж включаются несколько видов периодов: периоды обязательного страхования, добровольного страхования, зачисляемые периоды (в том числе уход за детьми до 3 лет, получение образования, безработица) и замещающие периоды (военная служба, гражданская служба и пр.).

Для выхода на пенсию требуется не менее пяти лет стажа, а для получения полной пенсии — 45 лет. Учет стажа осуществляется автоматически на основе данных, поступающих от работодателей, налоговых органов, учебных заведений. Применяется система пенсионных баллов (*Rentenpunkte*): один балл начисляется за год работы со средней по стране заработной платой. При отклонении заработка от средней соответственно изменяется количество баллов за год.

Германия широко использует цифровые инструменты для расчёта и учёта пенсионных прав. Для подтверждения стажа необязательно сохранять бумажные трудовые договоры — вся информация о трудовой активности работника фиксируется в системе. Также важно отметить, что в Германии предусмотрен

³ Sozialgesetzbuch (SGB) VI – Gesetzliche Rentenversicherung // Bundesgesetzblatt. — 1991. — Teil I. — S. 1310.

выход на пенсию с 63 лет при наличии 45 лет страхового стажа, что делает её систему более гибкой по сравнению со многими другими странами.

Трудовой стаж в Казахстане

В Казахстане трудовой стаж классифицируется на несколько категорий. До 1 января 1998 года формировался общий трудовой стаж, который учитывается при назначении солидарной пенсии. С 1998 года введена система обязательного накопительного пенсионного страхования, и теперь ключевым является страховой стаж — периоды, в течение которых производились отчисления в Единый накопительный пенсионный фонд (ЕНПФ)⁴. Также учитываются засчитываемые периоды: уход за детьми до 3 лет, периоды нахождения с супругом в отдалённых местностях при его службе, нетрудоспособность и другие.

Органами, ответственными за учет, выступают Министерство труда и социальной защиты населения и ЕНПФ. В стране функционирует электронная система учёта трудовых договоров, которая обеспечивает прозрачность и своевременное обновление данных. Казахстан применяет смешанную пенсионную систему: солидарную (на основе общего стажа до 1998 г.), накопительную (с 1998 года) и базовую (государственную поддержку). Особенно важным вопросом остаётся подтверждение стажа, сформированного до 1998 года, а также признание стажа мигрантов и переселенцев.

Система учета стажа в США

В Соединённых Штатах Америки система учета стажа и пенсионных прав значительно отличается от европейской. Здесь используется понятие «quarters of coverage» — четверти покрытия.⁵ Один квартал засчитывается, если работник заработал определённый минимум дохода с уплатой налога Social Security. В

⁴ Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 г. № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» // Ведомости Парламента РК. — 2013. — № 10. — Ст. 55.

⁵ Social Security Act of 1935 // United States Code. — Title 42. — Chapter 7.

2024 году, например, для получения одного квартала достаточно заработать \$1,730. За год можно получить максимум четыре квартала. Для получения права на пенсию Social Security нужно набрать минимум 40 кварталов (эквивалент 10 лет официальной занятости).

Учёт стажа ведется Администрацией социального обеспечения (Social Security Administration) и налоговыми органами (IRS) на основе отчётности работодателей. В отличие от многих стран, в США не включаются в стаж периоды ухода за детьми, учёбы или службы в армии (если не осуществлялась оплата налога Social Security). Работник может в любой момент просмотреть свой стаж и предполагаемый размер пенсии через электронную платформу «my Social Security».

Значительной проблемой является неформальная занятость, особенно среди мигрантов и работников сервисной сферы, так как труд без уплаты налогов не засчитывается в стаж. Это приводит к тому, что многие работники старшего возраста либо вовсе лишаются права на государственную пенсию, либо получают существенно меньшие выплаты

рекомендации Международной организации труда (МОТ)

Международная организация труда в своих основных документах — Конвенциях № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» и № 128 «О пособиях по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца» — предлагает учитывать не только периоды оплачиваемой занятости, но и иные социально значимые периоды. Это включает военную службу, уход за детьми, безработицу, болезни и обучение. МОТ также акцентирует необходимость учёта стажа мигрантов, что требует заключения двухсторонних и многосторонних соглашений между странами.

Особое внимание МОТ уделяет учету стажа женщин, которым зачастую приходится прерывать трудовую деятельность по семейным причинам. Организация призывает учитывать периоды неоплачиваемого труда и развивать цифровые платформы учёта, обеспечивая автоматизацию и надёжность системы.

Заключение

Таким образом, учёт трудового стажа — это не просто технический процесс, а важнейший элемент социального контракта между государством, работодателем и гражданином. Точные и прозрачные механизмы учёта необходимы для:

- назначения страховых и социальных пенсий,
- предоставления пособий,
- обеспечения равного доступа к социальным правам,
- повышения доверия к системе социального страхования.

Международный опыт показывает, что наиболее устойчивыми являются гибкие системы, сочетающие страховые, солидарные и базовые элементы, а также учитывающие весь жизненный путь гражданина, включая периоды ухода за близкими, службы, учёбы и занятости за рубежом. Совершенствование цифровых платформ, международное сотрудничество и поддержка неформально занятого населения являются ключевыми направлениями развития систем учёта трудового стажа в XXI веке.

Заключение:

Сравнительный анализ систем регулирования трудового стажа в различных странах показывает, что каждая государственная модель формируется под влиянием социально-экономических, демографических и правовых условий. Несмотря на различия, все рассматриваемые страны признают ключевую роль трудового стажа как основы для получения пенсионных и социальных гарантий.

Российская модель постепенно движется в сторону цифровизации и унификации учета, но по-прежнему сталкивается с проблемами неформальной занятости и неполного подтверждения стажа. Германия и США демонстрируют более устойчивые и автоматизированные системы, в которых данные аккумулируются централизованно, а доступ к информации для граждан — упрощён. Казахстан предпринимает усилия по переходу к цифровому учету и интеграции разных моделей пенсионного обеспечения, сохраняя элементы

солидарной системы. США, при всей эффективности налоговой модели, ограниченно учитывают нестраховые периоды, что может снижать уровень социальной справедливости.

Международная организация труда предлагает универсальные ориентиры, подчёркивая важность включения в трудовой стаж социально значимых периодов, обеспечения гендерного равенства и учёта миграционной мобильности.

Таким образом, эффективное регулирование трудового стажа должно сочетать в себе:

- точный учёт как официальной занятости, так и нестраховых периодов;
- использование цифровых технологий для прозрачности и автоматизации;
- международную координацию для учёта стажа мигрантов;
- создание справедливой, устойчивой и гибкой пенсионной системы, ориентированной на человека.

Внедрение таких подходов позволит повысить уровень социальной защиты граждан, укрепить доверие к государственным институтам и обеспечить стабильное развитие систем социального обеспечения в долгосрочной перспективе.

Использования литература:

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. — 2013. — № 52. — Ст. 6965.
2. Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 г. № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» // Ведомости Парламента РК. — 2013. — № 10. — Ст. 55.
3. Social Security Act of 1935 // United States Code. — Title 42. — Chapter 7.
4. Sozialgesetzbuch (SGB) VI – Gesetzliche Rentenversicherung // Bundesgesetzblatt. — 1991. — Teil I. — S. 1310.
5. Официальный сайт платформы «Работа в России» [Электронный ресурс]. — URL: <https://trudvsem.ru> (дата обращения: 01.06.2025).

6. Пенсионный фонд Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <https://pfr.gov.ru> (дата обращения: 01.06.2025).
7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 01.06.2025).
8. Единый накопительный пенсионный фонд Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.enpf.kz> (дата обращения: 01.06.2025).
9. Social Security Administration (USA) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.ssa.gov> (дата обращения: 01.06.2025).
10. German Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.bmas.de> (дата обращения: 01.06.2025).
11. OECD. Pensions at a Glance 2023: Retirement Income Systems in OECD and G20 Countries. — OECD Publishing. — URL: <https://www.oecd.org> (дата обращения: 01.06.2025).