

## Рабочее время

Одним из ключевых вопросов в трудовых отношениях является вопрос о рабочем времени.

В конвенциях Международной организации труда (МОТ) рабочим обозначается время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя. Трудовой кодекс РФ не так категоричен и определяет рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

Согласно ст. 37 Конституции РФ ограничение максимальной продолжительности рабочего времени является гарантией права на отдых. Поэтому ч. 2 ст. 91 ТК РФ устанавливает, что пределом нормальной продолжительности рабочего времени является 40 часов в неделю.

Как отмечают современные исследователи проблемы правового регулирования отношений, связанных с рабочим временем, в настоящее время значительная часть нарушений трудовых прав приходится на законодательство о рабочем времени. Нередко работодатели, зная требования законодательства, игнорируют их, не понимая важности соблюдения его не только для охраны труда, но и для повышения эффективности производства. Но нарушения трудовых прав происходят не только из-за правового нигилизма, этому способствуют и пробелы трудового законодательства.

В настоящем выпуске журнала в «Теме номера» будут рассмотрены особенности российского и китайского трудового законодательства по отдельным нормам, касающимся рабочего времени и времени отдыха, а также представлены на примере крупной промышленной компании результаты проекта по организации эффективного использования рабочего времени с учетом наработок НОТ, которые повлекли за собой рост производительности труда.

Кстати, недавно Исследовательский центр портала Superjob выяснил у представителей экономически активного населения страны, работающих по 8-часовому графику, за какое время они, не теряя в зарплате, могли бы полноценно выполнять свои обязанности. Большинство россиян ответили: 29% считают, что без ущерба для работы могли бы справиться со своими нынешними обязанностями за 6 часов. За 5 часов успевали бы выполнять свою работу 13%, за 7 часов — 7%. Сократить рабочий день вдвое смогут 9%. 3% думают, что могли бы управляться со своей работой еще быстрее. Каждый десятый респондент не может рассчитывать на сокращение рабочего дня, так как его присутствие на работе в течение всех 8 часов необходимо. 16% считают, что не смогут управиться со своей работой быстрее, чем за стандартный 8-часовой рабочий день.

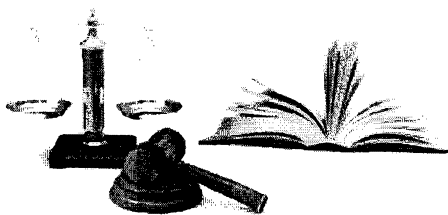
*С уважением, главный редактор  
Надежда Николаевна Зиновская*

# СОДЕРЖАНИЕ

## 1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

*Зиновская Н. Н.*  
**Рабочее время**

1



## ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

## 8 ОСНОВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

*Скачкова Г. С.*

### **Столетие Международной организации труда (МОТ)**

8

В статье изложены некоторые вопросы, связанные с созданием и деятельностью Международной организации труда (МОТ), отмечающей в этом году 100-летний свой юбилей. Обращено внимание на реализацию одной из 7 инициатив Генерального директора МОТ, касающейся будущего сферы труда, а также на проведение мероприятий и торжеств, посвященных юбилею МОТ.

## 15 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

*Абова Т. Е., Шаповал Е. А.*

### **Особенности принятия работодателем локальных нормативных актов**

15

В статье рассмотрены понятие и признаки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, отличающие их от других источников трудового, а также особенности локальных норм права.

*Петров А.*

### **Материальная ответственность в полном размере причиненного работником ущерба: п. 3–6, 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ**

19

В статье на основе анализа норм главы 39 Трудового кодекса РФ и судебной практики рассматриваются актуальные вопросы полной материальной ответственности работника в случаях причинения ущерба: умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в результате преступных действий или административного правонарушения; не при исполнении трудовых обязанностей.

*Шайхутдинова Н. П.*

### **К вопросу о регулировании труда работников предпенсионного возраста**

25

В данной статье раскрываются особенности регулирования труда работников, которым осталось пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости. Анализируются изменения трудового и пенсионного законодательства в отношении данной категории работников. Рассматривается возможность привлечения к административной и уголовной ответственности работодателя в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения работников предпенсионного возраста. Предлагаются изменения действующего трудового законодательства, касающиеся условий труда данной категории работников, предоставления им льгот и гарантий по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха.

**Приглашаем авторов к сотрудничеству.  
Статьи публикуются на безгонорарной основе**

УДК 349.2

# К вопросу о регулировании труда работников предпенсионного возраста

## The question of regulation of work of workers close to retirement age

**Шайхутдинова****Надежда****Павловна,**

канд. юрид. наук,

доцент кафедры

трудового

права и основ

правоведения,

ФГБОУ ВО

«Удмуртский

государственный

университет»,

заслуженный

юрист Удмуртской

Республики

E-mail:

n.shaykhutdinova@

mail.ru

В данной статье раскрываются особенности регулирования труда работников, которым осталось пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости. Анализируются изменения трудового и пенсионного законодательства в отношении данной категории работников. Рассматривается возможность привлечения к административной и уголовной ответственности работодателя в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения работников предпенсионного возраста. Предлагаются изменения действующего трудового законодательства, касающиеся условий труда данной категории работников, предоставления им льгот и гарантий по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, пенсия, пенсионный возраст, условия труда, доплаты, социальные выплаты.

This article describes the features of the regulation of labor of workers who are five years before the age of entitlement to insurance old-age pension. The changes of labor and pension legislation in relation to this category of workers are analyzed. The possibility of bringing to administrative and criminal liability of the employer in case of unjustified refusal to hire or unjustified dismissal of employees of pre-retirement age is considered. Changes of the current labor legislation concerning working conditions of this category of workers, granting them privileges and guarantees on compensation, working time and rest time are offered.

Keywords: labor law, employee, employer, pension, retirement age, working conditions, surcharges, social benefits.

Одним из особенностей источников трудового права Российской Федерации является наличие правовых норм о труде в виде общих и специальных. В науке трудового права данный прием именуется дифференциацией правового регулирования труда. Факторами дифференциации являются определенные направления правового регулирования, которые условно можно разделить на объективные и субъективные.

Дифференциация правового регулирования с учетом объективных факторов предусматривает выполнение работы вне зависимости от того, какой работник выполняет трудовую функцию. Например, объективные факторы дифференциации проявляются при регулировании труда в различных условиях (оптимальных, допустимых, вредных, опасных), при работе в различных природно-климатических условиях

Субъективные факторы дифференциации труда расширяются с учетом динамики действующего социального законодательства.

или в отдельных отраслях экономики (сельское хозяйство, транспорт, нефтедобыча и т. д.).

В тех случаях, когда регулирование труда непосредственно связано с личностью работника, необходимо обратить внимание на субъективные факторы дифференциации труда. В зависимости от различных особенностей отдельных работников, например таких, как пол, возраст, наличие семейных обязанностей, законодателем для данных категорий предусмотрена особая правовая регламентация. Дифференциация правового регулирования труда с учетом субъективных факторов предусматривает специальные цели, способствуя реализации защитной функции трудового права.

Специальные нормы регулирования труда отдельных категорий работников, предусматривающие личностные особенности, имеют преимущественно превентивный характер, направлены на сохранение трудоспособности, возможности сочетания трудовой деятельности с материнством, семейными обязанностями, учитывая состояние здоровья и пониженную трудоспособность.

Субъективные факторы дифференциации труда расширяются с учетом динамики действующего социального законодательства. Но следует учитывать, что с появлением новых субъективных факторов дифференциации в трудовых отношениях недопустимо появление новых норм, способных ограничить права и свободы человека и гражданина в сфере труда и приводящих к дискриминации трудовых прав работников. В настоящее время одним из вновь выделенных законодателем субъективных факторов

дифференцированного труда необходимо назвать предпенсионный возраст работников.

### Изменения в ТК РФ

В свете последних изменений пенсионного и трудового законодательства регулирование труда работников предпенсионного возраста требует к себе особого пристального внимания.

С 2019 г. к работникам предпенсионного возраста относятся лица, которым осталось пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости. Но реформа пенсионного законодательства предусматривает определенный переходный период по увеличению возраста выхода на пенсию, с учетом которого предпенсионный возраст у разных работников будет приходиться на разный возраст.

Согласно п. 3 ст. 1 и ст. 11 федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (далее — ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018) с 2019 г. под предпенсионным возрастом понимается возраст в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно.

Согласно п. 1 и 14 ст. 7 ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018 начиная с 2019 г. пенсионный возраст для женщин и мужчин установлен соответственно 60 и 65 лет, а переходный период составляет 2019–2027 гг. В течение двух первых лет переходного периода гражданин вправе выйти на пенсию по старости на полгода раньше. Таким правом в соответствии с п. 3 ст. 10 ФЗ № 350-ФЗ от

03.10.2018 могут воспользоваться работники, которые достигнут пенсионного возраста по новому пенсионному законодательству либо приобретут стаж для досрочного назначения пенсии. При наличии страхового стажа 42 года и 37 лет соответственно для мужчин и женщин работники имеют возможность выйти на пенсию на два года раньше законодательно установленного возраста 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин.

Таким образом, в переходный период к числу работников предпенсионного возраста относятся работники с учетом их даты рождения и пола. Поскольку законодательством установлены специальные нормы правового регулирования в отношении лиц предпенсионного возраста, то можно говорить о том, что данный критерий является одним из субъективных критериев в регулировании отношений, связанных с участием предпенсионеров.

Согласно ст. 5 закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости) лица предпенсионного возраста отнесены к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В п. 2 ст. 15 Закона о занятости предусматривается в числе видов деятельности государственной службы занятости разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

### Категория лиц предпенсионного возраста

В связи с увеличением пенсионного возраста лица предпенсионного возраста наиболее подвержены увольнению с работы и невозможности последующего трудоустройства. Стремительный рост инновационных технологий, внедрение их в деятельность работодателей, в связи с этим предъявление к участникам трудового процесса более высоких квалификационных требований не позволяет работникам предпенсионного возраста быстро осваивать современные технологические изменения. Это вполне объяснимо физиологическими особенностями организма, невозможностью быстрой адаптации к новым условиям, а также уровнем полученного в свое время образования. Для достижения собственных целей каждый работодатель стремится использовать наиболее выгодную для себя рабочую силу. Понятно, что лица предпенсионного возраста не находятся в их числе. По нашему мнению, необходимо на государственном уровне разработать программу содействия занятости лицам предпенсионного возраста, предусматривающую обучение предпенсионеров по специальным программам, а также усиленный контроль за вопросами трудоустройства данной категории граждан.

Так, целесообразно на период по увеличению возраста выхода на пенсию 2019–2027 гг. установить квоту для приема на работу лиц предпенсионного возраста аналогично квотированию рабочих мест для инвалидов. Данная гарантийная мера в области занятости населения в определенной степени

Целесообразно на период по увеличению возраста выхода на пенсию 2019–2027 гг. установить квоту для приема на работу лиц предпенсионного возраста аналогично квотированию рабочих мест для инвалидов.

будет способствовать социальной защищенности лиц предпенсионного возраста, включению их в свободный рынок труда. Для работодателей, особенно в сфере среднего и малого бизнеса, безусловно, данное требование о квотировании рабочих мест для лиц предпенсионного возраста может явиться серьезной проблемой, тормозящей развитие производственных отношений.

Во избежание этого полагаем, что целесообразно выделить на государственном уровне определенные субсидии в сфере малого и среднего бизнеса с целью заинтересовать работодателей данного направления деятельности в привлечении к труду лиц предпенсионного возраста. Другим способом вовлечения предпенсионеров в производственный труд может явиться гибкая система налогообложения для участников рыночных отношений. Условия введения экономических критериев, влияющих на виды налоговых платежей и способствующих снижению их размеров, могут устанавливаться как на федеральном уровне, так и на уровне регионов, муниципальных образований, а также на различных уровнях социального партнерства.

В настоящее время в целях проведения мониторинга сведений о работниках предпенсионного возраста в переходный период на основании соответствующих решений правительства РФ и Роструда [1] региональные центры занятости могут запросить у работодателей отчет о работниках-предпенсионерах мужчинах 1959 года рождения и женщинах 1964 года рождения. Данные мониторинга позволят более детально установить кар-

тину на рынке труда с участием работников указанной возрастной категории.

### Дискриминация

Согласно нормам международного права и действующего российского законодательства в сфере трудовых отношений запрещена дискриминация по причине возраста. В ТК РФ принцип запрета дискриминации в сфере труда выделен в отдельную статью, что ставит его в ряд основополагающих принципов регулирования труда. Принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий закреплен в Декларации Международной организации труда [2] и отнесен к числу принципов, касающихся основополагающих прав.

Содержание ст. 3 ТК РФ о запрете дискриминации в сфере труда в том числе по причине возраста полностью соответствует действующей на территории Российской Федерации Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» [3]. Запрет дискриминации в сфере труда прежде всего направлен на то, чтобы равные возможности в осуществлении способностей к труду имели все граждане. Так, в ст. 64 ТК РФ установлен запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, в том числе по причине возраста лица, поступающего на работу.

Однако дискриминационные проявления со стороны работодателя в отношении лиц предпенсионного и пенсионного возраста на практике встречаются нередко. В целях реализации антидискриминационной политики на рынке труда применительно к работникам-предпенсионерам в настоящее

В ТК РФ принцип запрета дискриминации в сфере труда выделен в отдельную статью, что ставит его в ряд основополагающих принципов регулирования труда.

время в УК РФ введена новая ст. 144.1, предусматривающая уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. Одновременно ст. 144.1 УК РФ дает определение понятия «предпенсионный возраст», под которым понимается «возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации» [4].

Поскольку указанная норма включает в себя оценочные категории «необоснованный отказ» и «необоснованное увольнение», то к подобным действиям работодателя, безусловно, относятся любые действия, противоречащие действующему трудовому законодательству, а также действия, отнесенные к «необоснованному отказу» или «необоснованному увольнению» в результате их оценки при рассмотрении трудового спора судами различных инстанций. Так как акцент в данной норме делается на возрастной период, то оценка понятий «необоснованный отказ» и «необоснованное увольнение» напрямую должна быть связана с достижением работником предпенсионного возраста, что, в свою очередь, явилось препятствием для заключения трудового договора или причиной увольнения.

Статья 64 ТК РФ предусматривает необоснованный отказ как отказ по причинам, не связанным с деловыми качествами работников. При заключении трудового договора, при оплате труда и других условиях должны учитываться только деловые качества работника. Под

деловыми качествами работника, в соответствии с п. 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2, следует, в частности, понимать «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)» [5].

Работникам предпенсионного возраста с каждым годом становится всё сложнее соответствовать указанным деловым качествам, поскольку в настоящее время на рынке труда котируются иные профессии и специальности, зачастую обновленные по сравнению с теми, которые приобретали в свое время работники предпенсионного возраста. Требования к квалификации также изменяются с течением времени, особенно в результате внедрения профессиональных стандартов. Личностные качества предпенсионеров также не сравнимы с подобными качествами более молодых работников ввиду ненадлежащего состояния здоровья по возрастным причинам и уровня образования, полученного в период дореформенного образования. Всё это позволяет работодателям обоснованно отказывать в приеме на работу предпенсионерам. По нашему мнению, понятие «необоснованный отказ» применительно к ст. 144.1 УК РФ необходимо толковать расширительно с учетом особенностей деловых качеств данной категории лиц.

Требования к квалификации также изменяются с течением времени, особенно в результате внедрения профессиональных стандартов.

### Диспансеризация

В свете обновленного трудового законодательства с 1 января 2019 г. в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику предпенсионного возраста два рабочих дня в год для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Освобождение от работы для прохождения диспансеризации предусматривается на основании письменного заявления работника, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

В настоящее время законодательно не решен вопрос об отчетности работника перед работодателем о целевом использовании этих дней. Исключая возможность какой-либо отчетности работника перед работодателем о результатах диспансеризации, работник может использовать эти дни по своему усмотрению в ущерб своему здоровью. С другой стороны, диспансеризацию не стоит смешивать с обязательным медицинским осмотром для отдельных категорий работников, так как состояние здоровья относится к числу персональных данных работника и информировать о нем своего работодателя по общему правилу работник не обязан.

Не исключено, что для работников предпенсионного возраста, чья работа предусматривает периодические медицинские осмотры, работодатели будут пытаться объединить оба эти мероприятия: диспансеризацию и медосмотр, что недопустимо. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников призваны прежде всего

определить соответствие состояния их здоровья выполняемой работе. Периодические медицинские осмотры позволяют работодателю осуществлять динамическое наблюдение за состоянием здоровья отдельных работников, чтобы иметь возможность своевременно выявить начальные формы профессиональных заболеваний, являющихся признаками воздействия вредных или опасных производственных факторов. Результаты медицинских осмотров также позволяют выявить наличие общих заболеваний, препятствующих продолжению работы по определенной должности, выступающих в качестве противопоказаний для продолжения работы. Прохождение медицинских осмотров для отдельных категорий работников является обязанностью. За отказ от прохождения медосмотра работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Диспансеризация имеет целью выявить хронические неинфекционные заболевания гражданина на ранних стадиях для своевременного проведения реабилитационных и профилактических мероприятий. Диспансеризация не является обязанностью работника, а выступает его исключительным правом. В связи с этим законодательного закрепления обязанности отчитаться за прохождение диспансеризации и об ее результатах перед работодателем у работника нет и не может быть.

Безусловно, введенные изменения о регулировании труда работников предпенсионного возраста являются определенным шагом, направленным на социальную защиту их труда. Насколько

Прохождение медицинских осмотров для отдельных категорий работников является обязанностью.



эффективно будет их действие, покажет правоприменительная практика. Но одновременно хотелось бы обратить внимание на необходимость правового регулирования социально-трудовых отношений с учетом интересов работников предпенсионного возраста, способствующего стабилизации трудовых отношений с их участием.

### Предложения

В настоящее время в условиях экономической нестабильности, роста инфляции, изменения средней продолжительности жизни перспектива более позднего выхода на пенсию для работников является непривлекательной. Потеря сумм пенсии, которую они могли бы уже получать по дореформенному пенсионному законодательству, в сложившихся жизненных условиях очень ощутима. В связи с этим полагаем, что является целесообразным применительно к работникам предпенсионного возраста внести в Трудовой кодекс соответствующие нормы, направленные на дополнительное стимулирование и поощрение их труда. В частности, предлагается законодательно установить для работников предпенсионного возраста обязательные доплаты в конкретном размере за стаж работы. Более высокие размеры и конкретные условия их выплат могут быть установлены в рамках социального партнерства на различных уровнях в зависимости, например, от продолжительности страхового стажа.

Правовые конструкции, в которых количество отработанного времени влияет на размер

социальных выплат, известны российскому и зарубежному законодательству. Так, согласно действующему пенсионному законодательству Российской Федерации размер пенсионного обеспечения находится в прямой зависимости от страхового стажа. Конвертация ранее приобретенных пенсионных прав граждан, работавших по трудовому или гражданско-правовому договору в период до 2002 г., также предусматривает учет трудового стажа. Законодательное регулирование установления надбавок за трудовой стаж как дополнительных материальных выплат известно трудовому законодательству и широко применяется в организациях, находящихся на бюджетном финансировании, и в сфере государственной службы. Выплаты стимулирующего характера способствуют качественному результату труда, повышению квалификации работников, их стремлению к достижению наилучших результатов своей работы.

С одной стороны, безусловно, дополнительные выплаты предпенсионерам лягут дополнительным финансовым бременем на работодателей, но, с другой стороны, это будет способствовать выведению трудовых отношений из теневых конструкций и росту определенной социальной стабильности в обществе в целом.

Целесообразным, по нашему мнению, является и изменение условий занятости для работников предпенсионного возраста. Для продолжения трудовой деятельности работникам предпенсионного возраста необходимы складывающиеся условия, к которым

В настоящее время законодательная дефиниция термина «нетрудоспособность», как и критерии его определения, отсутствуют.

могут быть отнесены такие, как наличие гибкого графика работы, установление неполного рабочего времени, сокращение трудовых норм, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников в рамках ст. 179 ТК РФ, перевод по требованию работника-предпенсионера на работу для лиц с пониженной трудоспособностью, право на дополнительные отпуска и другие льготы.

В настоящее время законодательная дефиниция термина «нетрудоспособность», как и критерии его определения, отсутствуют. Общепринятая позиция в судебной практике и научной литературе, признающая лицо нетрудоспособным, основана на двух критериях — достижение общего пенсионного возраста и наличие у лица инвалидности [6]. До реформы пенсионного законодательства, т. е. до 01.01.2019, к числу нетрудоспособных граждан относились лица, достигшие возраста 55 и 60 лет, — соответственно женщины и мужчины. С принятием ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018 изменился пенсионный возраст, а следовательно, и один из критериев признания лица нетрудоспособным — достижение пенсионного возраста 60 и 65 лет соответственно. Технически изменение законодательства осуществить возможно в довольно короткие сроки, чего нельзя сказать о реализации введенных вновь норм.

Полагаем, что в переходный период работников предпенсионного возраста в силу физиологических особенностей организма можно отнести к числу работников с пониженной трудоспособно-

стью. Данное положение позволит применять в отношении предпенсионеров льготное правовое регулирование труда.

Государству принадлежит ведущая роль в регулировании трудовых отношений, в том числе в стимулировании и регулировании труда работников предпенсионного возраста. Недостаточно разработанная нормативная база в данном направлении может отрицательно отразиться на данной группе работников, а также способствовать снижению социальной защищенности работников в целом, так как неизбежный процесс старения никого не обойдет стороной.

#### Библиографический список

1. Письмо Роструда от 25.07.2018 № 858-ПР «О проведении ежеквартального мониторинга сведений об организациях (работодателях) и численности работников организаций, не являющихся пенсионерами, а также ежемесячного мониторинга реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста».
2. Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».
3. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958).
4. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ.
5. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
6. Ахметьянова З.А., Ковалькова Е.Ю., Низамиева О.Н. и др. Комментарий к Семейному кодексу Российской Федерации. — М.: «Проспект», 2010.

Потеря сумм пенсии, которую они могли бы уже получать по дореформенному пенсионному законодательству, в сложившихся жизненных условиях очень ощутима.