

ВОЗРАСТ КАК ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКТ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

О. Н. Горшкова, gorshkovaon@susu.ru

Н. Г. Деменкова, natashademenkova@rambler.ru

Т. А. Горбунова, gorbunovata@susu.ru

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. Авторами предпринята попытка раскрыть теоретические и нормативные аспекты употребления категории «возраст» как юридического факта в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними отношениях, определить его место среди других юридических фактов, а также выявить специфику использования возраста для отдельных категорий работников. В работе затрагиваются некоторые вопросы дискриминации работников предпенсионного и пенсионного возраста. Кроме того, авторами обосновывается необходимость разработки и закрепления законодателем мер защиты таких работников.

Ключевые слова: возраст, юридические факты, работники предпенсионного и пенсионного возраста, пенсионеры, дискриминация, особые условия труда, незаконное увольнение, ответственность работодателя.

Для цитирования: Горшкова О. Н., Деменкова Н. Г., Горбунова Т. А. Возраст как юридический факт в регулировании труда лиц предпенсионного и пенсионного возраста // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2025. Т. 25. № 3. С. 67–76. DOI: 10.14529/law250310.

Original article
DOI: 10.14529/law250310

AGE AS A LEGAL FACT IN LABOR REGULATION OF PRE-RETIREMENT AND RETIREMENT AGE PERSONS

O. N. Gorshkova, gorshkovaon@susu.ru

N. G. Demenkova, natashademenkova@rambler.ru

T. A. Gorbunova, gorbunovata@susu.ru

South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The authors attempted to reveal the theoretical and normative aspects of the use of the category "age" as a legal fact in labor relations and relations directly associated with them, to determine its place among other legal facts, and to identify the specifics of using age for certain categories of employees. The work raises some issues of discrimination against employees of pre-retirement and retirement age. Besides, the authors substantiate the need for the legislator to develop and consolidate measures to protect such employees.

Keywords: age, legal facts, employees of pre-retirement and retirement age, pensioners, discrimination, special working conditions, illegal dismissal, employer's liability.

For citation: Gorshkova O. N., Demenkova N. G., Gorbunova T. A. Age as a legal fact in the labor regulation of pre-retirement and retirement age persons. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*. 2025. vol. 25. no. 3. pp. 67–76. (in Russ.) DOI: 10.14529/law250310.

Трудовое право включает значительный перечень специальных терминов, способных своим появлением в жизни участников трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений повлечь весьма многообразные правовые последствия. Одним из таких терминов является «возраст» – юридическая категория, имеющая значение во многих отраслях права. Возраст признается юридиче-

ским фактом, с которым связывают саму способность являться участником трудовых отношений, то есть обладать трудовой способностью, дееспособностью и деликтоспособностью.

Кроме того, возраст как юридический факт по своей сути может являться «источником» не только одного, но и множества правовых последствий для субъектов трудовых и

непосредственно связанных с ними отношений, стать началом юридических правоотношений для одного субъекта, а для другого – окончанием правоотношения, либо как минимум послужить его трансформации.

Отвлекаясь от сугубо юридического языка, необходимо отметить, что возраст нередко выступает фактором уязвимости для той или иной категории участников трудовых отношений. Посредством данного инструмента работодатель может «наделить» работника как дополнительными гарантиями, так и лишить, порой незаконно, причитающихся по закону привилегий. Таким образом, осторожное и внимательное применение категории «возраст» в трудовом праве существенно влияет на реализацию заложенных в Конституции Российской Федерации социальных прав и свобод человека и гражданина.

На международном уровне ВОЗ установлена следующая градация возрастных периодов. В первую категорию включаются лица от 18 до 44 лет, признанные молодыми лицами; ко второй группе относятся лица среднего возраста – от 45 до 59 лет; третью категорию составляют пожилые лица, достигшие возраста от 60 до 74 лет; предпоследними выступают лица старческого возраста от 75 до 90 лет; замыкают градацию долгожители, превысившие отметку 90-летия [2].

В других отраслях науки, не относящихся к юриспруденции и социологии, существуют иные сравнительные понятия возраста, связанные с биологическими, морфологическими, календарными особенностями конкретного возрастного периода.

Некоторые исследователи, наряду с прочими уровнями систематизации возрастных периодов, предлагают признание такой категории, как социальный возраст. Под ним следует понимать баланс соотношения социального уровня развития конкретной личности с тем, что признается нормальным в обществе для соответствующей возрастной группы. Необходимые для такой возрастной группы характеристики устанавливаются путем сбора и обработки статистических данных [1].

Кроме того, возрастные периоды с течением времени подлежат постоянному изменению. Причины такого явления кроются в разнообразии происходящих мировых событий, возрастании или уменьшении уровня жизни и прочих социальных явлений.

Например, в середине XX век, перед военными событиями детством считался возрастной период от 0 до 14 лет. Впоследствии в послевоенное время верхняя граница прибавила два года. В настоящее время человек считается взрослым при достижении 21 года. По мнению некоторых исследователей, не исключено, что в ближайшем будущем детский возраст остановит свои границы в районе 30-летия [5].

Как уже отмечалось ранее, с юридической точки зрения возраст – это прежде всего юридический факт, порождающий, изменяющий или прекращающий юридические правоотношения, складывающиеся между субъектами – участниками правоотношений. Такое понимание возраста характерно и для трудового права [1, с. 20].

Возраст является фактом-событием, действие которого не зависит от сторон правоотношений; производным юридическим фактом, наличие которого влияет на появление другого или других юридических фактов.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) подсчитывается не менее 40 статей, упоминающих возраст как юридический факт. В качестве правопорождающего юридического факта возраст упоминается, например, в статьях, посвященных основным правилам заключения трудового договора, заключению срочного трудового договора с лицами, достигшими пенсионного возраста, заключению трудового договора с несовершеннолетними гражданами или с лицами, не имеющими гражданства Российской Федерации. Другие возрастные категории также отмечаются в нормах ТК РФ, например, в связи с положительным производным юридическим фактом в ст. 128 ТК РФ о праве использования отпуска без сохранения заработной платы, или о выходных днях, предоставляемых в связи с прохождением диспансеризации, и др.

В качестве правопрекращающих юридических фактов возраст выступает в ограничительных статьях, касающихся установления предельного возраста для замещения определенных законом должностей в различных сферах деятельности общества. Стоит отметить, что такие юридические факты могут устанавливаться не только в основном трудовом законе, но и в иных нормативных правовых актах, регламентирующих трудовую деятельность граждан.

Законодатель делит категории работников как участников трудовых правоотношений по их возрасту, для чего использует следующие правовые обозначения, позволяющие выделить их в три основные группы.

К первой из них относятся субъекты правоотношений, состоящие в возрастной категории до 18 лет. К таковым, например, относятся «работники, не достигшие возраста 18 лет», «лица, не достигшие 18 лет», «спортсмены в возрасте до 18 лет», указанные в ст. 348.8 и иных ТК РФ.

Ко второй группе принадлежат «пенсионеры по возрасту», речь о которых заходит в ст. 59, 128 ТК РФ, а также «работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет», указанные в ст. 185.1 ТК РФ.

В третью группу включаются «лица, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста», обозначенные в ст. 185.1 ТК РФ.

Для сравнения: в советское время учеными-правоведами были выделены также три основные категории работников, различающихся между собой по возрасту. Эти три группы составляли подростки (лица до достижения 18 летнего возраста), лица, достигшие 18 лет до достижения ими возраста назначения пенсии по старости, и, наконец, лица пенсионного возраста [14, с. 57].

Но, как и любые научные изыскания, данная точка зрения не осталась без критических замечаний. В частности, некоторые юристы не находили различий между второй и третьей группой, имеются лишь некоторые особенности правового регулирования. Такие особенности не увязываются с возрастом как таковым, а относятся к условиям труда [12, с. 15]. С нашей точки зрения, многие так называемые «особенности правового положения» вышеуказанных категорий работников по отношению к общим для всех трудоспособных граждан, достигших установленного законом возраста и не превысивших его, заключаются и берут свое начало именно исходя из недостаточной степени самоотдачи конкретного работника. А такая «самоотдача» объясняется именно неимением или утратой набора биологических способностей соответствующих субъектов трудовых правоотношений в рамках реализации необходимой трудо-

вой функции. Таким образом, выделение возрастных групп работников социально важно и необходимо.

Одной из ключевых причин столь пристального внимания к особенностям возрастных категорий является возможная дискриминация определенных возрастных групп работников. Такая дискриминация существовала и продолжает существовать на сегодняшний день. Защита личности от всевозможной дискриминации является одной из главных задач не только российского трудового законодательства, но и международных правовых организаций. В Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18 июня 1998 г.) провозглашается защита человечества от дискриминации в различных сферах жизни общества.

Стоит упомянуть также Конвенцию Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г.), согласно которой все государства-участники, ратифицировавшие и не ратифицировавшие ее, обязаны соблюдать нерушимый принцип запрета дискриминации. Российская Федерация реализовала и закрепила этот принцип в своем национальном законодательстве, воплотив его в ст. 3 и ст. 64 ТК РФ.

Говоря о дискриминации определенных возрастных групп работников, следует отметить, что наиболее уязвимыми в данном контексте являются лица пожилого возраста. По статистическим данным, количество лиц пожилого возраста постоянно увеличивается и к 2050 году будет составлять примерно два миллиарда человек [2]. На сегодняшний день ТК РФ практически не содержит специфических правовых норм, позволяющих говорить об особом правовом регулировании положения лиц пожилого возраста и их защите.

Рассмотрим особенности современного регулирования труда лиц данной возрастной группы. Термин «пожилой возраст» довольно часто употребляется как в повседневной жизни, так и в официальных документах международного или внутригосударственного уровня. Однако единого понимания о том, что именно подразумевается под данным термином не выработано. На национальном уровне Министерством здравоохранения России с учетом мнения ВОЗ пожилым возрастом считается возрастной период от 60 до 74 лет. Та-

кое установление вряд ли можно взять как основополагающее и нормативно-закрепленное. Для полноценного анализа в настоящей статье под лицами пожилого возраста стоит понимать следующие категории:

– лица, достигшие пенсионного возраста, как вышедшие на пенсию по старости, так и не вышедшие на указанную пенсию (произошедшее вследствие увеличения пенсионного возраста путем внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»)); выход на пенсию с 2024 года осуществляется для женщин при достижении 60 лет, а мужчин при достижении 65 лет;

– лица предпенсионного возраста (Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»), то есть «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно».

При анализе действующего законодательства стоит обратить внимание на изменения в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ) о введении в действие ст. 144.1. Данная статья содержит несколько отличную формулировку от вышеуказанного понятия предпенсионного возраста, а именно: «возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации».

Перенос пенсионного возраста не сократил список проблем у лиц предпенсионного возраста. Напротив, на фоне увеличения официально признанного «рабочего возраста» физиологические и биологические данные человека не изменились, а, следовательно, не изменился и подход к ним работодателя. Отдавая приоритет молодому работоспособному поколению, работодатель вольно или невольно ставит предпенсионеров в дискриминационное положение.

Предпенсионеры не выдерживают конкурентной борьбы, складывающейся на рынке труда. Такое положение дел увеличивает необходимость формирования и закрепления на законодательном уровне способов и мер, направленных на решение указанной проблемы

в целях недопущения дискриминации анализируемого возрастного периода [4, с. 25].

В 1980 году была разработана и принята Рекомендация Международной организации труда № 162 «О пожилых трудящихся», в которой проанализированы основные вопросы регулирования правового положения в сфере труда лиц пожилого возраста. В указанном нормативном документе достаточно подробно даны рекомендации о способах и мерах по обеспечению интересов лиц пожилого возраста, необходимой для каждого субъекта пожилого возраста продолжительности трудового дня, продолжительности времени отдыха, обеспечении рабочего места всем необходимым, возможностях прохождения переобучения или получения дополнительного образования и других мерах.

Национальное законодательство Российской Федерации частично вобрало в себя указанные рекомендации. Так, ст. 185.1 ТК РФ предусматривает право на диспансеризацию пенсионеров и лиц предпенсионного возраста с правом освобождения от выполнения трудовой функции на два дня.

Сходных суждений о предоставлении необходимых послаблений и гарантий для лиц пожилого возраста придерживаются многие исследователи в области трудового права. Они также предлагают гибкие и удобные для указанной возрастной категории людей графики работы и отпусков, более продуманные и необходимые освобождения от некоторых видов деятельности в связи с достижением определенного возраста, при этом не являющиеся ограничением свободы выбора деятельности, возможности с учетом состояния своего здоровья отказа от работ в служебных командировках, от привлечения к сверхурочным работам, работы по ночам, в праздничные и выходные дни [8, с. 9]. Некоторые из них даже поддерживают возможность по заявлению лица пожилого возраста установления неполного трудового дня [9].

Однако не стоит забывать и об интересах работодателя. Слишком льготное пребывание работника анализируемой категории не должно ущемлять интересы работодателя, поскольку это также равная сторона трудовых отношений, интересы которой подлежат законодательной защите.

Таким образом, проанализировав вышеуказанное, отметим, что в данную возрастную категорию по российскому законодательству

необходимо включать довольно широкий перечень субъектов трудовых отношений. Это и лица, достигшие пенсионного возраста и получающие пенсию по старости, и лица, находящиеся в предпенсионном возрасте. Во многом интересы пенсионеров и предпенсионеров действительно совпадают, они сталкиваются с одинаковыми проблемами на рынке труда, и их положение требует более щепетильного подхода. Однако интересы обеих подгрупп в данной категории могут быть различны, как и различен уровень самостоятельного жизнеобеспечения.

Пенсионеры, пожелавшие продолжить свои рабочие будни, имеют в приоритете более внимательное отношение к своему здоровью, ориентированы на постепенное погашение трудовых отношений путем применения к ним щадящих рабочих графиков с сокращенным рабочим днем, дополнительных освобождений от выполнения трудовой функции, установление запретов на принудительный выход на работу во вне рабочее время и выезд в командировки, а также освобождение от времени отработки в связи с увольнением.

На международном уровне считается, что одним из эффективных средств для достижения вышеуказанных целей может выступить социальное партнерство. Такая мера должна быть реализована в каждом конкретном случае между конкретным работником и работодателем путем проведения совместных заседаний и ведения коллективных переговоров. Таким образом, правовое положение лица пожилого возраста гораздо быстрее можно улучшить на локальном уровне, нежели дожидаться изменений в нормативных правовых документах. Тем более, что в этом случае придется преодолевать лобби интересов работодателя, нередко выступающего как более сильная сторона трудовых правоотношений.

В отношении лиц предпенсионного возраста на сегодняшний день вырабатывается государственная политика, в том числе на региональном уровне, одним из направлений которой является достижение благоприятной для указанной возрастной категории атмосферы для их трудоустройства, возможностей предоставления вакантных мест работы, отвечающих достойным требованиям к местам работы и интересам самого лица пожилого возраста. Например, в г. Москве предусмотрена ежемесячная выплата для работающих

пенсионеров независимо от места работы и зарплаты [13].

В качестве примера можно также привести Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 г. № 3025-р «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года».

Проанализировав вышесказанное, приходим к выводу, что в современных нормативных правовых актах законодательно все же удалось установить единое понимание лиц предпенсионного возраста. Но все же, по мнению многих юристов-правоведов, правовому положению пенсионеров и других лиц пожилого возраста в российском законодательстве внимание практически не уделяется [3, с. 277]. Это не только предпенсионеры и пенсионеры, получающие пенсию по старости, но и лица, получающие пенсию не по возрасту, а в связи с выполнением особого вида деятельности, для которого законодательством предусмотрен заблаговременный выход на пенсию. Такой выход на пенсию может быть обусловлен и возникновением особых условий для получения пенсии. Кроме того, исследователи отмечают, что возможны случаи достижения пенсионного возраста, но не получения страховой пенсии по старости в виду особых причин [7, с. 22].

Данные факты вновь доказывают разрозненность входящих в категорию пожилых лиц возрастных категорий. Таким образом, необходимо проводить должное разделение на несколько отдельных подгрупп с установлением для каждой из них «своих» специфических гарантий и условий, соответствующих потребностям соответствующей возрастной группы.

На сегодняшний день чаще всего можно говорить не о дополнительных гарантиях для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а, скорее, об ограничениях работников указанной категории. Данные запреты выражаются, например, в невозможности занятия определенных должностей в связи с достижением предельного в соответствии с законом возраста. В данном случае работодатель не обращает внимание на трудоспособность, обучаемость конкретного субъекта трудовых правоотношений, а руководствуется лишь

формальными предписаниями, характерными для соответствующей по возрасту группы.

В данном случае возраст как юридический факт попадает под категорию «отрицательный юридический факт», то есть несущий негативные или отрицательные последствия, запреты на определенные действия. Такого мнения придерживаются некоторые правоведы [10, с. 33]. При этом, если существует запрет или ограничение вследствие достижения определенного возраста (отрицательный юридический факт), то последствия такого юридического факта могут наступить только в силу прямого действия федерального закона. Если же возраст имеет положительное значение, то есть устанавливает дополнительную гарантию или преференции для специфического субъекта трудовых отношений, то источником правового последствия такого юридического факта может быть как федеральный закон, так и любой другой нормативный правовой акт, в том числе локальный или индивидуальный.

Для четкого определения того, что является законным ограничением, основанным на внимательном сопоставлении законодателем соотношения свободы индивида и его безопасности, и реальной дискриминацией, применяющейся с целью ущемить права более уязвимого субъекта трудовых правоотношений по сравнению с другим субъектом из другой возрастной категории, необходимо выработать соответствующие критерии.

По мнению Конституционного Суда Российской Федерации, данными критериями могут являться такие дифференцирующие обстоятельства, которые отвечают принципам объективности; созданы с целью защиты и соблюдения конституционных прав и свобод индивида; преследуемая цель защиты соразмерна средству, которое определяет такое обстоятельство (Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева»).

В связи с изложенным, видятся недопустимыми некоторые законодательные ограничения, содержащиеся в ТК РФ. Так, положения ст. 59 ТК РФ закрепляют право установления трудовых отношений с пенсионером по срочному трудовому договору. Таким поло-

нием нарушается принцип равенства работников всех возрастов друг перед другом.

На сегодняшний день назрела серьезная необходимость срочного закрепления дополнительных прав и гарантий для лиц предпенсионного и пенсионного возраста для устранения ряда трудовых трудностей, испытываемых последними. К таковым относятся:

- проблема трудоустройства предпенсионеров и пенсионеров;
- проблемы в установлении соразмерной оплаты трудовой функции, выполняемой лицами пожилого возраста. Данная проблема возникает в связи с неравными биологическими возможностями указанной категории лиц, требующими более гибкого рабочего графика и времени отдыха;
- проблемы с частыми незаконными увольнениями лиц всей анализируемой категории;
- проблемы с оформлением предоставления уже установленных законом льгот и гарантий, а также отсутствие на законодательном уровне дополнительных гарантий для обеспечения должного и комфортного труда, необходимых для лиц пожилого возраста.

Как нами отмечалось ранее, примером уже установленной законом гарантии для лиц пожилого возраста можно назвать ст. 185.1 ТК РФ, предусматривающую право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации.

Кроме того, на сегодняшний день УК РФ дополнился ст. 144.1, которая предусматривает ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу предпенсионера, а также за его незаконное увольнение по дискриминационному признаку. Данная норма допускает привлечение к уголовной ответственности только при доказанности прямого умысла работодателя, связанного с дискриминационным мотивом. К таким случаям, согласно практике Верховного Суда Российской Федерации, следует относить формальное основание для увольнения – увольнение по собственному желанию, однако сопряженное с неоспоримыми доказательствами фальсификации его содержания и принуждением работника анализируемой возрастной группы подать соответствующее заявление. С начала выполнения таких действий объективная сторона преступления будет считаться выполненной (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам

о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 УК РФ)»).

Однако на сегодняшний день ввиду развития «обходных путей закона», юридической образованности работодателя и других факторов доказать дискриминацию в данном вопросе очень сложно. Этим объясняется отсутствие положительной судебной практики привлечения по соответствующей статье уголовного закона (апелляционное определение Саратовского областного суда от 6 июня 2019 г. по делу № 33-4658/2019; апелляционное определение Московского городского суда от 16 марта 2021 г. по делу № 33-7164/2021).

Кроме того, привлечение к ответственности по ст. 144.1 УК РФ возможно именно по мотиву «наличия» у лица соответствующего возраста, а не другого основания, например, личной неприязни, мести или других факторов. Трудно представить себе ситуацию, что руководитель отдела или кадровый работник, ответственный за найм рабочей силы, прямо напишет в мотивировке отказа – достижение работником неблагоприятного возраста. Наличие косвенных доказательств на практике оказывается недостаточным. Чаще всего в мотивировках можно увидеть «вразумительные» отказы, складывающиеся по одной заранее отработанной схеме. Такие схемы в большом количестве присутствуют в сети Интернет, многочисленные рекомендации указывают на точные формулировки, дальнейшие действия кадровой службы [11, с. 130].

Аналогичная ситуация складывается и с необоснованным увольнением сотрудника, достигшего анализируемого возрастного периода. В указанной ситуации у работодателя те же средства и способы избегания ответственности, что и в вышеуказанном случае.

Еще один способ «избавления» от неугодных сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста заключается в использовании такого популярного средства, как сокращение. И снова сегодня приходится говорить о том, что должное, хоть и «бумажное» оформление данной процедуры подробно расписано даже с приложением всего необходимого пакета документов. «Сокращенный» таким образом работник вновь оказывается без защиты и рабочего места. Однако, с нашей точки зрения, при использовании данного основания увольнения для работника есть одно

утешение – выплата выходного пособия в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Увеличение трудоспособного возраста спровоцировало ситуацию обострения незаконных увольнений сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста ввиду отсутствия действенных механизмов их защиты. Первой по популярности является «просьба» работодателя подписания работником добровольного заявления об увольнении. Если же этого не произойдет, то вторым по вероятности будет сценарий такого незаконного действия, как установление несоответствия сотрудника пенсионного и предпенсионного возраста занимаемой должности, отсутствие у последнего необходимой и достаточной квалификации [6, с. 40].

В настоящее время ситуация усугубилась последствиями тяжелого заболевания COVID-19. Перенесшим такое заболевание людям пожилого возраста часто диагностируют снижение состояния здоровья в целом, а также снижение уровня концентрации внимания, длительности интеллектуальной работоспособности. Кроме того, у данной категории людей чаще, чем у более молодого поколения, определяются элементы «профессионального выгорания». Все эти обстоятельства толкают работодателя на мысли об избавлении себя от подобной категории сотрудников, сокращении штата работников или замене лиц пожилого возраста молодежью, в том числе незаконным способом.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что с юридической точки зрения возраст – это прежде всего юридический факт, порождающий, изменяющий или прекращающий юридические правоотношения, складывающиеся между субъектами – участниками правоотношений. Возраст является фактом-событием, которое не зависит от воли сторон правоотношений.

В международных нормативных документах достаточно подробно даны рекомендации о способах и мерах по обеспечению интересов лиц пожилого возраста, необходимой для каждого субъекта пожилого возраста продолжительности трудового дня, продолжительности времени отдыха, обеспечении рабочего места всем необходимым, возможностях прохождения переобучения или получения дополнительного образования и др.

Законодательство Российской Федерации

лишь частично вобрало в себя указанные рекомендации. На сегодняшний день ТК РФ практически не содержит специфических правовых норм, позволяющих говорить об особенном правовом регулировании положения лиц пожилого возраста.

Необходимо отметить, что в исследуемую возрастную категорию по российскому законодательству необходимо включать довольно широкий перечень субъектов трудовых отношений. Это и лица, достигшие пенсионного возраста, и получающие пенсию по старости, и лица, находящиеся в предпенсионном возрасте.

В настоящее время чаще всего можно говорить не о дополнительных гарантиях для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а, скорее, об ограничениях работников соответствующих возрастов.

Помимо уже разработанных и законодательно закрепленных мер защиты, в научной литературе предлагаются следующие: на законодательном уровне предусмотреть правовой иммунитет сохранения рабочей ставки за лицом пожилого возраста при увольнении по инициативе работодателя в связи с сокраще-

нием штата сотрудников или их численности; обязательная равная оплата труда лиц пожилого возраста и остальных работников; на уровне регионов предусмотреть возможность бронирования или квотирования в рамках конкретной организации мест для лиц пожилого возраста; в целях недопущения незаконного увольнения предложить работодателю и пожилому работнику заключение срочного трудового договора до 5 лет, «но не менее чем на срок, оставшийся до наступления у работника права на пенсию по старости» [6, с. 42].

Учитывая сказанное, необходимо признать, что на сегодняшний день законодателю важно проработать основы государственной политики, направленной на выработку основных постулатов правового регулирования положения работников пенсионного и предпенсионного возраста в сфере труда. Следует также включить в действующее законодательство эффективные механизмы по защите прав и законных интересов таких работников, в том числе в целях противодействия дискриминации указанной возрастной категории и уменьшения риска быть уязвимой категорией работников.

Список источников

1. Владимирова Ю. В. Значение возраста работника в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002. 202 с.
2. Всемирная организация здравоохранения. Официальный сайт. URL: <https://www.who.int/ru>.
3. Герасимова Е. А. К вопросу о правовом положении лиц предпенсионного возраста в российском законодательстве // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2019. № 6. С. 275–281.
4. Глотова И. А. Особенности регулирования труда лиц предпенсионного возраста // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. С. 22–27.
5. Добрюха А. Министр Вероника Скворцова: россияне будут больше жить и оставаться детьми до 30 лет. URL: <https://www.perm.kp.ru/daily/26831/3872055/>.
6. Жильцов М. А., Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И. Актуальные проблемы защиты трудовых прав лиц предпенсионного возраста // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 39–42.
7. Киселева Е. В., Дивеева Н. И. Правовое регулирование труда лиц старших возрастных групп // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 4. С. 20–25.
8. Киселева Е. В. Правовое регулирование труда работников старших возрастных групп: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 26 с.
9. Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Граждане старшего поколения как субъекты трудового права // Современное право. 2019. № 6. С. 78–82.
10. Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 30–38.
11. Новиков В. А. Критические размышления об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного и более старшего возраста в сфере трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 4. С. 128–133.

12. Орловский Ю. П. Труд молодежи в СССР. М.: Наука, 1974. 256 с.
13. Официальный сайт мэра Москвы. URL: <https://www.mos.ru/uslugi/socialnaya-podderzhka/pensioneram/>.
14. Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. 1967. № 6. С. 50–57.

References

1. Vladimirova Yu. V. *Znachenie vozrasta rabotnika v trudovom prave Rossii: dis. ... kand. jurid. nauk* [The meaning of an employee's age in Russian labor law. Diss. Kand. (Law)]. Perm', 2002, 202 p.
2. *Vsemirnaya organizatsiya zdavookhraneniya. Ofitsial'nyy sayt* [The World Health Organization. Official website]. Available at: www.who.int/ru.
3. Gerasimova E. A. [On the issue of the legal status of persons of pre-retirement age in Russian legislation]. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii* [Bulletin of the Saratov State Law Academy], 2019, no. 6, pp. 275–281. (in Russ.)
4. Glotova I. A. [Peculiarities of labor regulation of persons of pre-retirement age]. *Sotsial'noe i pensionnoe pravo* [Social and pension law], 2019, no. 1, pp. 22–27. (in Russ.)
5. Dobryukha A. *Ministr Veronika Skvortsova: rossiyanе budut bol'she zhit' i ostavat'sya det'mi do 30 let* [Minister Veronika Skvortsova: Russians will live longer and remain children until the age of 30]. Available at: www.perm.kp.ru/daily/26831/3872055/.
6. Zhil'tsov M. A., Zhil'tsova Yu. V., Klepalova Yu. I. [Actual problems of protection of labor rights of persons of pre-retirement age]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 2019, no. 2, pp. 39–42. (in Russ.)
7. Kiseleva E. V., Diveeva N. I. [Legal regulation of labor of persons of older age groups]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Kadrovik. Labor law for personnel officers], 2010, no. 4, pp. 20–25. (in Russ.)
8. Kiseleva E. V. *Pravovoe regulirovanie truda rabotnikov starshikh vozrastnykh grupp: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk* [Legal regulation of labor of workers of older age groups. Author's abstract]. Moscow, 2011, 26 p.
9. Kolobova S. V., Sergeenko Yu. S. [Citizens of the older generation as subjects of labor law]. *Sovremennoe pravo* [Modern law], 2019, no. 6, pp. 78–82. (in Russ.)
10. Lushnikov A. M. [Problems of differentiation in the legal regulation of labor relations]. *Yuridicheskoe obrazovanie i nauka* [Legal education and Science], 2009, no. 3, pp. 30–38. (in Russ.)
11. Novikov V. A. [Critical reflections on criminal liability for discrimination against persons of pre-retirement and older age in the field of labor relations]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2020, no. 4, pp. 128–133. (in Russ.)
12. Orlovskiy Yu. P. *Trud molodezhi v SSSR* [Youth labor in the USSR]. Moscow, 1974, 256 p.
13. *Ofitsial'nyy sayt mera Moskvы* [The official website of the Mayor of Moscow]. Available at: www.mos.ru/uslugi/socialnaya-podderzhka/pensioneram/.
14. Pokrovskaya M. A. [On subject differentiation in Soviet labor law]. *Pravovedenie* [Jurisprudence], 1967, no. 6, pp. 50–57. (in Russ.)

Информация об авторах

Горшкова Оксана Николаевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры современных образовательных технологий, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Деменкова Наталья Геннадьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры современных образовательных технологий, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Горбунова Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры современных образовательных технологий, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Information about the authors

Oksana N. Gorshkova, Candidate of Science (Social), Associate Professor of the Department of Modern Educational Technologies, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Natalya G. Demenkova, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Modern Educational Technologies, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Tatyana A. Gorbunova, Senior Lecturer Department of the Modern Educational Technologies, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Поступила в редакцию 17 апреля 2025 г.

Received April 17, 2025.