

### III. ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

#### Информация для цитирования:

*Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 550–575. DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

*Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V. Vozrast kak faktor uязvimosti rabotnika v trudovom prave* [Age as a Factor of Employees' Vulnerability in Labor Law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki* – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2020. Issue 49. Pp. 550–575. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

УДК 349.2:341

DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575

#### ВОЗРАСТ КАК ФАКТОР УЯЗВИМОСТИ РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

##### Ю. В. Васильева

Доктор юридических наук, профессор,  
зав. кафедрой трудового и международного права  
Пермский государственный  
национальный исследовательский университет  
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

ORCID: 0000-0002-8010-340X

ResearcherID: F-7864-2016

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-33-329-336

DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477

E-mail: vasilev95@list.ru

##### С. В. Шуралева

Кандидат юридических наук, доцент  
кафедры трудового и международного права  
Пермский государственный  
национальный исследовательский университет  
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

ORCID: 0000-0003-1220-1179

ResearcherID: F-7659-2016

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225

DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477

E-mail: shura\_leva@mail.ru

Поступила в редакцию 01.05.2020

**Введение:** статья посвящена рассмотрению вопроса о соотношении возраста индивида и степени его уязвимости в трудовых отношениях. **Цель:** проанализировать правовое регулирование труда уязвимых с точки зрения возраста групп работников в трудовом праве, выявить факторы уязвимости, предложить направления совершенствования трудового законодательства с учетом политики МОТ и опыта отдельных зарубежных стран. **Методы:** всеобщие, общенаучные методы, а также некоторые специальные методы (системно-структурный, формально-юридический, сравнительно-правовой). **Результаты:** исследованы подходы ООН к понятию уязвимости и уязвимых групп в международном праве. На современном этапе вопросы защиты уязвимых групп тесно связаны с категориями равенства и недискриминации. При этом фактор возраста служит в трудовом праве основанием дифференциации правового регулирования. Авторами выдвигается тезис о том, что первой уязвимой категорией работников, дифференцированной по возрастному признаку, стали несовершеннолетние, в то время как



пожилые работники до конца XX в. не рассматривались в качестве уязвимой группы и не имели особого статуса, несмотря на проблему эйджизма. Обосновывается наличие трех уязвимых групп работников, выделяемых по возрастному признаку: молодежь (в т. ч. несовершеннолетние), женщины детородного возраста, лица пожилого возраста. Аргументируется тезис о том, что детородный возраст женщины следует признать фактором уязвимости, но только при работе во вредных и опасных условиях, однако в целом его значение снижается, в т. ч. в связи с позицией международных органов. Отмечается, что современное российское трудовое право делает акцент на защиту трудовых прав несовершеннолетних, в то время как на рынке труда наиболее уязвима молодежь от 15 до 24 лет, о чем свидетельствует высокий уровень молодежной безработицы в этом возрастном сегменте. Анализируя причины отсутствия комплексного правового регулирования труда молодежи на уровне государства, авторы обращаются к стратегиям транснациональных корпораций по привлечению молодых специалистов, а также к успешным зарубежным практикам, направленным на стимуляцию молодежной занятости. Оценивая правовое регулирование труда пожилых лиц в России, авторы приходят к выводу о том, что оно пока не в полной мере учитывает международные подходы к роли пожилых людей в сфере труда. Лица пожилого возраста представляют собой неоднородную группу, поэтому цель правового регулирования – правильно расставить акценты. Основная цель дифференциации правового регулирования труда лиц предпенсионного возраста заключается в сохранении работы и защите от дискриминации, а для лиц, достигших пенсионного возраста, – в поддержании здоровья и самореализации. **Выводы:** авторы констатируют уязвимость в плане занятости молодежи старше 18 лет и лиц пожилого возраста, недостаточную дифференциацию их статуса в трудовом праве, предлагают направления совершенствования трудового законодательства с целью снижения степени уязвимости работников в зависимости от возраста.

Ключевые слова: возраст в трудовом праве; уязвимые группы; несовершеннолетние; молодежь; женщины детородного возраста; лица пожилого возраста; лица предпенсионного возраста; работники пенсионного возраста; работающие пенсионеры; дискриминация; эйджизм

## AGE AS A FACTOR OF EMPLOYEE'S VULNERABILITY IN LABOR LAW

**Yu. V. Vasilyeva**

Perm State University  
15, Bukireva st., Perm, 614990, Russia

**ORCID:** 0000-0002-8010-340X

**ResearcherID:** F-7864-2016

Articles in DB "Scopus" / "Web of Science":

**DOI:** 10.17072/1995-4190-2016-32-216-225

**DOI:** 10.17072/1995-4190-2016-33-329-336

**DOI:** 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477

E-mail: vasilev95@list.ru

**S. V. Shuraleva**

Perm State University  
15, Bukireva st., Perm, 614990, Russia

**ORCID:** 0000-0003-1220-1179

**ResearcherID:** F-7659-2016

Articles in DB "Scopus" / "Web of Science":

**DOI:** 10.17072/1995-4190-2016-32-216-225

**DOI:** 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477

E-mail: shura\_leva@mail.ru

**Received 01.05.2020**

**Introduction:** the article studies the influence of an individual's age on their vulnerability in labor relations. **Purpose:** to analyze the legal regulation applied to age-vulnerable groups of workers in labor law, to identify the factors of vulnerability, and to propose the directions of improving labor legislation taking into account the ILO policies and the experience of individual foreign countries. **Methods:** the methodological framework of the research is based on gen-

eral, general scientific methods as well as some special methods (system-structural, formal-legal, comparative-legal). **Results:** the UN approaches to the concept of vulnerability and vulnerable groups in international law have been studied. At the current stage, the protection of vulnerable groups is closely linked to the concepts of equality and non-discrimination, with the age factor serving as the basis for differentiation of legal regulation in labor law. The authors put forward a thesis that the first vulnerable categories of workers differentiated by age were minors, while older workers were not considered a vulnerable group until the end of the 20<sup>th</sup> century and did not have a special status despite the problem of ageism. The authors substantiate the presence of three vulnerable groups of workers distinguished by age: youth (including minors), women of childbearing age, and older persons. It is argued that a woman's childbearing age should be recognized as a factor of vulnerability, but only when work is accompanied by harmful and dangerous conditions; in general, the significance of this factor is reducing, including due to the position of international bodies. It is noted that modern Russian labor law focuses on protecting the labor rights of minors, while they are young people aged 15 to 24 who are the most vulnerable in the labor market, as evidenced by the high rate of youth unemployment in this age segment. Analyzing the reasons for the lack of comprehensive legal regulation of youth labor at the state level, the authors turn to the strategies of transnational corporations aimed at attracting young professionals, as well as to successful foreign practices aimed at stimulating youth employment. Assessing the legal regulation of older people's labor in Russia, the authors conclude that it does not yet fully take into account international approaches to the role of older people in the labor sphere. Older persons are a heterogeneous group, so the purpose of legal regulation is to properly place the emphases. The main goal of differentiating the legal regulation of work of persons nearing retirement age is to ensure their staying in employment and protect them against discrimination, while for persons who have already reached retirement age – to promote their health preservation and self-realization. **Conclusions:** the authors state the vulnerability of employment among young people over 18 and older persons, the lack of differentiation of their status in labor law, and suggest ways to improve labor legislation in order to reduce the vulnerability of employees depending on age.

Keywords: age in labor law; vulnerable groups; minors; youth; women of childbearing age; older persons; persons of pre-retirement age; workers of retirement age; discrimination; ageism

## Введение

Исследователь из Южной Кореи Ха-Джун Чанг отмечает, что экономисты, как правило, рассматривают людей в качестве потребителей, а не работников. Особенно в доминирующей неоклассической экономической теории принято считать, что люди работают ради потребления [18, с. 245].

Неудивительно, что при такой картине мира ценность достойного труда для развития человека, а также радость от того, что делаешь что-то важное и нужное обществу, профессиональная самореализация и признание как бы затушевываются, отодвигаются на второй план. Между тем в реальности это настолько важно, что для одних людей работа может быть неиссякаемым источником позитива, для других – причиной стресса и разочарования. А безрабо-

тица даже в экономически благополучных обществах рано или поздно приводит к профессиональной и социальной деградации личности.

Согласно данным социологического опроса, проведенного ВЦИОМ среди россиян, 79% работников продолжили бы трудиться, даже имея достаточно денег для безбедной жизни<sup>1</sup>.

Действительно, труд формирует личность человека на самом глубоком уровне [18, с. 245], поэтому реализация права на труд жизненно необходима для большинства людей. Однако трудовые права отдельных категорий граждан нарушаются чаще других либо постоянно находятся в зоне риска. В этом контексте можно говорить об их уязвимости в сфере труда.

<sup>1</sup> Аналитический опрос ВЦИОМ № 3364 от 28 апр. 2017 г. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=740>.

В Словаре русского языка С. И. Ожегова «уязвимый» определяется как «слабый, мало защищенный»<sup>1</sup>. В английском языке аналогичное значение имеет слово *vulnerable*, синонимом которого является *defenceless* («беззащитный»).

Понятия «уязвимость», «уязвимые группы», «уязвимое положение» используются во многих областях знаний и имеют различное толкование. Ими оперируют демографы, социологи, социальные и медицинские работники, полицейские, правозащитники, политики и юристы, как правило, толкуя применительно к своей деятельности. Термин «уязвимые группы» используется в отношении детей, отдельных категорий женщин, инвалидов, трудящихся-мигрантов, беженцев, национальных меньшинств, коренных народов и др. В 80-е годы XX века ООН были признаны уязвимыми пожилые люди<sup>2</sup>. Факторы уязвимости разнообразны. Есть объективные жизненные обстоятельства, биологические или физические параметры, которые человеку не дано изменить. Одним из факторов является возраст, точнее, нахождение индивида в отдельных возрастных периодах, когда он в силу биологических и (или) социально-психологических особенностей еще или уже не может обеспечить реализацию своих прав в полном объеме и поэтому нуждается в дополнительных мерах защиты со стороны общества и государства.

Поощрение и защита прав уязвимых групп, в частности детей и лиц пожилого возраста, являются неотъемлемой частью международного права прав человека. Возраст – один из устоявшихся критериев дифференциации и в трудовом праве РФ. Конвергенция данных подходов – уязвимость работников в связи с их возрастом в международном праве, и возрастная дифференциация в трудовом праве России помогла бы, на наш взгляд, изучить причины такой уязвимости, расширить представление об уязвимых категориях работников в современных условиях, предложить юридические решения для защиты их прав и интересов, адекватные вызовам сегодняшней жизни.

## 1. Категория уязвимости в международном праве

Несмотря на широкое использование термина «уязвимые группы» в международных договорах и документах, ни один из них не содержит понятия или критерия уязвимости в целом. Этот подход Организации Объединенных Наций и ее договорных органов объясняется не только сложностью выработки единого понятия уязвимости ввиду значительных страновых различий, но и пониманием того, что любое определение несет в себе риск ограничительного толкования. Исходя из конкретно-исторических условий или культурного контекста уязвимыми могут стать фактически любые группы или индивиды. Так, в 2014 г. ООН были признаны уязвимыми альбиносы<sup>3</sup>.

Очевидно, что уязвимые категории (например, дети) в разных обществах существовали всегда, но отношение к ним на протяжении истории было неодинаковым. «Если ограничиться экономической историей только Европы, то можно заметить, что в Средневековую эпоху детский труд был обычным явлением ... ребенок не воспринимался в качестве существа, обладающего специфической психикой и, соответственно, нуждающегося в особом к себе отношении, в нем скорее видели маленького взрослого» [17, с. 841]. И только спустя столетия, в XX веке, на фоне достижений в области гуманитарных и естественных наук и, по мере развития идеи о правах человека, необходимость в особой защите детей обрела юридические рамки.

Свидетельством актуальности этой проблемы является то, что достижение Цели устойчивого развития № 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» не представляется возможным без существенного сокращения к 2020 г. доли молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков; без принятия срочных и эффективных мер для искоренения принудительного труда, современного рабства и торгов-

<sup>1</sup> Ожегов С. И. Словарь русского языка. М.: Рус. язык, 2008. С. 1134.

<sup>2</sup> Report of the World assembly on aging. Vienna, 26 July to 6 August 1982. URL: <https://undocs.org/en/A/CONF.113/31>.

<sup>3</sup> Резолюция Совета ООН по правам человека «Посягательства на лиц, страдающих альбинизмом, и дискриминация в их отношении» (A/HRC/RES/23/13) от 18 декабря 2014 г. Резолюция принята после того, как получили огласку случаи изъятия органов у альбиносов в Танзании с целью использования в колдовских ритуалах и зельях.

ли людьми; без обеспечения запрета и ликвидации наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году необходимо изъять из мировой практики детский труд во всех его формах.

В 1982 г. по итогам Первой Всемирной ассамблеи по проблемам старения Генеральной Ассамблеей ООН был принят Венский международный план действий по проблемам старения, который впервые привлек внимание человечества к проблемам пожилых людей и определил направления развития теоретической мысли и практической деятельности по проблемам старения на последующие десятилетия.

В науке международного права констатируется сложность выработки единого определения понятия «пожилые лица», поскольку критерии этого понятия имеют значительные национальные отличия. Но, как правило, пожилой возраст синонимичен пенсионному возрасту. Подход международных организаций (например, МОТ или Совета Европы) заключается в том, что государства сами определяют биологический возраст, когда люди пользуются специальными правами и преимуществами, связанными с пожилым возрастом [1, с. 347].

В современном международном праве уязвимость индивида или группы населения означает, прежде всего, более высокий по сравнению с другими риск стать жертвой нарушения прав человека, в том числе быть ограниченным в возможности реализовывать гарантированные каждому права и свободы [2, с. 14]. Это происходит в силу объективных внешних и (или) внутренних причин, например физических или психологических характеристик индивида.

Защита прав уязвимых групп в международном праве неразрывно связана с понятиями равенства и недискриминации. В настоящее время все универсальные и региональные международные договоры о правах человека, а равно и национальное законодательство, содержат запрет дискриминации. Однако для уязвимых групп, которые длительный период времени подвергались дискриминации, формального запрета дискриминации недостаточно. Необходимо создать специальные условия для того, чтобы они фактически смогли воспользоваться своими правами, облегчить и ускорить для них доступ к осуществлению прав человека.

Комитет ООН по правам инвалидов подчеркивает, что формальное равенство направ-

лено на борьбу с прямой дискриминацией и обеспечивает одинаковое отношение к людям в одинаковой ситуации, но такой подход не может решить «дилемму разнообразия», поскольку не предполагает наличия различий между людьми и не учитывает их. Признание объективно существующих различий между людьми требует отступления от принципа формального равенства в пользу равенства возможностей. По мнению Комитета ООН по правам инвалидов, именно так можно справиться со структурной и косвенной дискриминацией и учесть существующий в обществе фактор соотношения сил<sup>1</sup>.

Этому созвучна позиция Комитета ООН по правам человека, согласно которой принцип равенства иногда требует от государства принятия практических мер с целью устранения условий, поощряющих дискриминацию. Например, там, где «общее положение определенной части населения не допускает или ущемляет осуществление прав человека, государство должно принимать специальные меры для исправления такого положения, например, предоставление на какое-то время данной части населения некоего преференциального режима в конкретных областях по сравнению с остальной частью населения»<sup>2</sup>. Указанные меры всегда очень спорны, поскольку они означают временное предпочтение относительно одной группы населения перед другой. Однако, когда такие меры необходимы для исправления фактической дискриминации, различие в обращении является законным и не противоречит принципу равенства<sup>3</sup>.

Для реализации представителями уязвимых групп прав человека в полном объеме необходимо юридическое закрепление и общественно-политическое признание их особого статуса. Иными словами, им нужны специальные права, ориентированные на обеспечение равного обращения и защиту от дискриминации. Обретение уязвимыми группами особого статуса, например, в трудовых отношениях возможно лишь тогда, когда они будут иметь реальную

<sup>1</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities: General comment № 6 «On equality and non-discrimination». 2018, par. 10. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/6&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/6&Lang=en).

<sup>2</sup> Human Rights Committee: General comment № 18 «Non-discrimination». 1989, par. 10, 13. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fGEC%2f6622&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fGEC%2f6622&Lang=en).

<sup>3</sup> Там же.

возможность получать и сохранять работу (пожилые люди, молодежь) или иметь защиту от таких факторов трудовой деятельности, которые вредят их здоровью и (или) развитию (дети) и др.

Процесс разработки международных договоров, направленных на защиту прав уязвимых групп населения, приходится на вторую половину XX в., хотя внимание к таким вопросам со стороны международного сообщества возникло значительно раньше.

Как отмечает В. А. Карташкин, многие государства не хотели брать на себя международные обязательства по защите прав уязвимых групп, поскольку для этого мало предпринять законодательные, административные и иные юридические шаги. Главное – проведение серьезных социально-экономических преобразований, требующих крупных финансовых расходов [9, с. 262–263]. К этому следует добавить необходимость преодоления существующих в обществе стереотипов по отношению к уязвимым группам. Такие стереотипы препятствуют реализации прав человека не менее чем физические и институциональные барьеры.

Е. С. Алисиевич выделяет две группы факторов, влияющих на степень уязвимости индивида. Первая – объективные внешние факторы, такие как войны и стихийные бедствия, глобализация, изменения климата. Вторая – субъективные характеристики индивида, обусловленные его возрастом, гендерной принадлежностью, расой, вероисповеданием, инвалидностью и вызывающие по каким-то причинам отторжение со стороны общества [2, с. 13]. Нередко индивид подвержен сразу нескольким факторам уязвимости.

В рекомендации Комитета министров Совета Европы «О содействии развитию прав пожилых людей» отмечено, что пожилой возраст создает (отдельно или во взаимодействии с другими факторами, включая суждения и жизненные позиции) препятствие для полноценной реализации прав человека и основных свобод, для полного и эффективного участия в обществе на равных правах. В этих целях государства-члены ЕС должны принять эффективные меры для предотвращения дискриминации пожилых людей по нескольким признакам<sup>1</sup>. В качестве

одной из таких мер названо содействие реализации прав пожилыми людьми на рынке труда.

Таким образом, в международном праве уязвимость рассматривается как состояние предполагаемой или фактической незащищенности индивида (группы лиц) от нарушения прав человека либо как состояние, при котором полноценная реализация ими своих прав невозможна. Главным инструментом защиты прав уязвимых групп является институт специальных мер, направленных на улучшение положения этих групп в различных сферах жизнедеятельности и достижение ими равенства с остальной частью населения.

В российском праве указанные меры специального характера известны как дифференциация правового регулирования. В качестве одного из оснований дифференциации в трудовом праве выступает возраст работника.

## 2. Возраст работника в трудовом праве: общие подходы

Энциклопедический словарь медицинских терминов содержит две дефиниции возраста: 1) возраст – это продолжительность периода времени от момента рождения до настоящего или другого определенного момента времени; в статистике обычно измеряется числом лет, исполнившихся в последний день рождения; 2) возраст (или возрастной период) определяется как конкретная стадия (период) биологического и социально-психологического развития личности<sup>2</sup>.

Классификацией Всемирной организации здравоохранения установлено: 18–44 лет – молодой возраст, 45–59 лет – средний возраст; 60–74 года – пожилой возраст, 75–90 лет – старческий возраст; старше 90 лет – долгожители.

Существуют понятия возраста биологического (анатомо-физиологического), хронологического (календарного), морфологического (соматического), психологического и др. Однако приведенные варианты деления по возрастным группам в большей степени актуальны для соответствующих естественных и гуманитарных наук.

Европы: принята 19 февр. 2014 г. (п. 2, 8) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>2</sup> Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 3 т. / гл. ред. Б. В. Петровский. М.: Сов. энцикл., 1982. Т. 1. С. 217.

<sup>1</sup> О содействии развитию прав пожилых людей: рекомендация № CM/Res (2014)2 Комитета министров Совета

Констатируя, что участие человека в жизни общества, включая процесс труда, накладывает отпечаток на его индивидуальное развитие, Ю.В. Владимирова предлагает также признавать существование социального возраста, который измеряется путем соотнесения уровня социального развития индивида (овладения определенными социальными ролями) с тем, что статистически нормально для его сверстников [4, с. 14–15].

Несмотря на оригинальность такого предложения, следует отметить, что динамизм современной жизни, сосуществование разных культур и систем ценностей вряд ли дает возможность определить достаточный и необходимый набор социальных ролей, которыми индивид должен «овладеть» к определенному возрасту. Еще сложнее будет воплотить это знание в норму закона. Продолжительность жизни людей в целом увеличивается, за счет чего границы возрастных периодов могут сдвигаться: в начале Великой Отечественной войны детство – до 14 лет, в 1960-е гг. – до 16 лет, сегодня во всем мире – до 21 года, в перспективе человек будет оставаться ребенком, как минимум, до 25–30 лет<sup>1</sup>.

В современной науке трудового права возраст преимущественно рассматривается как юридический факт, наступление которого обуславливает возникновение тех или иных последствий: прав, обязанностей, ответственности [4, с. 6; 6, с. 20].

В правозащитном контексте достижением является признание того, что возраст не может быть основанием для дискриминации, в т. ч. в отношении труда. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации<sup>2</sup> в числе четырех важнейших принципов провозглашает недопущение дискриминации в области труда и занятий. При этом все государства-члены, даже если они не ратифицировали Конвенцию МОТ № 111 о

дискриминации в сфере труда и занятий<sup>3</sup>, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в МОТ, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь указанный принцип.

Запрет дискриминации в сфере труда, включая возраст, в качестве общего правила установлен и в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>4</sup>. Специально указывается на запрет дискриминации при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

В ТК РФ о возрасте работника упоминается в 40 статьях. Большинство из них посвящены особенностям правового статуса несовершеннолетних: статьи 265–272 в главе 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет»; правила о возрасте заключения трудового договора (ст. 63, 327.1); правила о медицинских осмотрах (ст. 69, 213); запрет на установление испытания при приеме на работу (ст. 70); установление сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92, 94); запрет на привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни (ст. 96, 99); гарантии при предоставлении и использовании ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122, 124–126); особенности привлечения к материальной ответственности (ст. 242, 244); запрет на привлечение к работе по совместительству (ст. 282), вахтовым методом (ст. 298), по трудовому договору с религиозной организацией (ст. 342); особенности правового регулирования труда спортсменов, не достигших возраста 18 лет (ст. 348.8), и некоторые другие.

Всего 8 статей ТК РФ посвящены иным возрастным группам работников. В части 2 статьи 59 ТК РФ предусматривается право по приглашению сторон заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту; в статье 128 данная категория работников наделяется правом использования отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней; освобождение от работы на 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации с сохранением

<sup>1</sup> Добрюха А. Министр Вероника Скворцова: россияне будут больше жить и оставаться детьми до 30 лет. URL: <https://www.perm.kp.ru/daily/26831/3872055/>.

<sup>2</sup> Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: принята Генер. конф. МОТ на 86-й сессии (Женева, 18 июня 1998 г.). URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml).

<sup>3</sup> Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в сфере труда и занятий: принята Генер. конф. МОТ 25 июня 1958 г. на 42 сессии. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml).

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3.

места работы и среднего заработка гарантирует статья 185.1. Остальные статьи касаются предельного возраста для замещения отдельных руководящих должностей в сфере образования, здравоохранения и науки в государственном и муниципальном секторах. Ограничения для замещения должностей в силу возраста установлены не только ТК РФ, но и иными федеральными законами, например, в отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих.

Для обозначения возрастных категорий работников (лиц, находящихся в процессе заключения трудового договора) в ТК РФ используются следующие термины:

- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- лица, не достигшие 18 лет (при заключении трудового договора);
- спортсмены в возрасте до 18 лет (ст. 348.8);
- пенсионеры по возрасту (ст. 59, 128);
- работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст. 185.1);

– лица, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (ст. 185.1) – по сути лица предпенсионного возраста.

Нетрудно заметить «перевес» в пользу правового регулирования труда несовершеннолетних граждан. На этом фоне специальные нормы, касающиеся работников пенсионного и предпенсионного возраста, пенсионеров по возрасту, выглядят по меньшей мере скромно. Терминологическое «разнообразие» также не способствует формированию четкой стратегии по отношению к лицам пожилого возраста.

Отчасти это объясняется тем, что работники пожилого возраста ни в отечественной правовой доктрине, ни в трудовом законодательстве не рассматривались ранее как особая категория трудящихся.

М. А. Покровская, одной из первых предложившая классификацию возрастных периодов в советском трудовом праве, выделила три большие группы граждан: подростков, пенсионеров и граждан в возрасте от 18 лет до пенсионного возраста [16, с. 57]. Указанная классификация тогда была подвергнута критике. В частности, Ю. П. Орловский указал, что граждане, достигшие пенсионного возраста, не

отличаются по своему правовому положению в качестве субъектов трудовых отношений от остальных граждан, а особенности в применении общих правовых норм к наиболее обширной категории граждан – от 18 лет до достижения пенсионного возраста – связаны, как правило, не с возрастом, а с конкретными условиями, в которых они трудятся [15, с. 15].

И все же следует согласиться: «биологически-социальное неравенство между различными возрастными группами есть» [4, с. 15]. На определенных этапах развития общество может его игнорировать и, как следствие, не признавать необходимость защиты уязвимых групп – до тех пор пока не столкнется с негативными последствиями такого подхода. Убедительным свидетельством того является труд несовершеннолетних, в особенности детский труд.

«Поскольку машины делают мускульную силу излишней, они становятся средством применения рабочих без мускульной силы или не достигших полного физического развития, но обладающих более гибкими членами. Поэтому женский и детский труд был первым словом капиталистического применения машин!» [32, р. 272].

Это утверждение К. Маркса, по мнению Е. Б. Хохлова, нуждается в истолковании. Ученый доказывает, что применение труда детей отнюдь не являлось «изобретением» промышленного капитализма и что последствия этого явления имели место раньше [17, с. 844, 865]. Однако впечатляющее увеличение масштабов применения женского и детского труда (в связи с технической возможностью, очевидной экономической выгодой, одобрением общества и отсутствием ограничений со стороны государства) «возводило возникавшие из этого последствия в проблему национального масштаба» [17, с. 865].

Последствиями широкого применения труда женщин и детей стали: физическая деградация рабочего населения (рост физических уродств, профессиональных заболеваний, общее ослабление физического здоровья фабричного населения, большая доля детской смертности, раннее старение и смерть фабричных рабочих), ужасающе низкий уровень интеллектуального развития детей – фабричных рабочих и др. [17, с. 864–865].

Потребовались десятки лет и сотни тысяч искалеченных жизней для того, чтобы общест-

венное мнение и государственная политика перешли от поощрения детского труда в нечеловеческих условиях к признанию несовершеннолетних уязвимой категорией работников. Ведь в силу физических особенностей организма, психологической незрелости, отсутствия жизненного опыта и знаний они не могут самостоятельно защищать свои права наравне со взрослыми людьми.

Несовершеннолетние, в особенности дети, стали исторически первой уязвимой возрастной группой в сфере труда, а законы, ограничивающие применение их труда, – неотъемлемой частью национального трудового законодательства и международных стандартов в сфере труда и занятости.

В исторической ретроспективе советского и российского трудового законодательства можно увидеть попытки раздвинуть возрастные границы, установить особенности правового регулирования труда молодежи, а не только лиц, не достигших возраста 18 лет. Такой подход сохраняется в законодательстве Республики Беларусь и Республики Казахстан – партнеров Российской Федерации по ЕАЭС.

Для целей настоящего исследования мы будем рассматривать в качестве уязвимой группы молодежь в целом, поскольку именно молодые люди (а не только несовершеннолетние), согласно социологическим исследованиям, в наибольшей степени подвержены риску уязвимой занятости [34], как, впрочем, и люди пожилого возраста, которые находятся на другом «полюсе» уязвимости.

Уязвимость лиц пожилого возраста (пожилых людей) в трудовых отношениях связана с тем, что при трудоустройстве, а также в процессе осуществления трудовой деятельности они нередко сталкиваются с эйджизмом [37] (созданием стереотипов и дискриминацией по возрастному признаку).

Причины возникновения и интенсивность проявления эйджизма в разных обществах и культурах могут существенно различаться. Думается, одна из причин эйджизма в современных т. н. «цивилизованных» обществах – высокий темп жизни, высокая скорость развития информационно-коммуникационных технологий, в результате чего задаются новые модели коммуникаций между поколениями, которые, как стереотипно полагают многие, не могут освоить пожилые работники.

В этой связи нельзя не упомянуть об общечеловеческой характеристике взаимодействия поколений, содержащейся в работах Маргарет Мид. Ученый выделяет в истории человечества три типа культуры межпоколенных отношений: постфигуративные (дети учатся у своих предков); кофигуративные (дети и взрослые учатся у своих сверстников); префигуративные (взрослые учатся у своих детей) [33].

Не претендуя на строгий научный подход в этих вопросах, рискнем предположить, что в социуме все три типа взаимодействия встречаются, но в разных пропорциях. В современных обществах в силу цифровизации и ряда иных факторов преобладающим типом постепенно становится префигуративный тип отношений. Думается, он обусловлен недостаточным уровнем цифровой грамотности людей пожилого возраста, притом что новые сервисы коммерческих и государственных структур разрабатываются как цифровые «по умолчанию».

Согласно статистике ВОЗ, сегодня в мире насчитывается около 600 млн чел. в возрасте 60 лет и старше. К 2025 г. это число удвоится, а к 2050 г. достигнет 2 млрд, причем подавляющее большинство пожилых людей будут проживать в развивающихся странах<sup>1</sup>.

Исследования показывают, что в настоящее время эйджизм может быть распространен даже шире, чем сексизм и расизм. Для пожилых людей и общества в целом это имеет серьезные последствия. В числе таковых ВОЗ отмечает вредное воздействие экологически неблагоприятной окружающей среды на здоровье пожилых людей, социальную изоляцию, физическую и когнитивную деградацию<sup>2</sup>.

Коварство эйджизма проявляется еще и в том, что многие общества по-прежнему нечувствительны к его проявлениям, при этом сам эйджизм «молодеет». У ряда российских работодателей предубеждения складываются уже в отношении соискателей в возрасте старше 45 лет. Основные сомнения связаны с обучаемостью таких работников, управляемостью, состоянием здоровья. Особенно это касается женщин: ВОЗ признает, что пожилые женщины

<sup>1</sup> Всемирная организация здравоохранения: [официальный сайт]. URL: <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/ru/>.

<sup>2</sup> Там же.

сталкиваются с особенными проблемами при трудоустройстве<sup>1</sup>.

В России проблема эйджизма может обостриться в связи с повышением пенсионного возраста: не исключено, что дискриминации будут подвергаться не только лица пенсионного возраста, но и лица предпенсионного возраста; к этой проблеме более подробно обратимся далее.

Помимо несовершеннолетних граждан и лиц пожилого возраста в литературе по трудовому праву можно встретить упоминание еще об одной группе работников, дифференцированных в зависимости от возраста – женщинах детородного возраста [4, с. 49].

### 3. Женщины детородного возраста: уязвимая категория в трудовом праве или гендерный стереотип?

В документах по линии Минздрава России детородным (репродуктивным) считается возраст от 15 до 45 лет<sup>2</sup>. В современных отечественных нормативных правовых актах используются термины «фертильный возраст», «детородный возраст»<sup>3</sup>, которые можно считать синонимами, однако границы данных возрастов не зафиксированы.

Истории известны случаи, когда детородный возраст был установлен законодательно. Например, в Средневековом Уэльсе, согласно Закону Хауэла Доброго (на протяжении нескольких сотен лет – основному источнику валлийского права), детородным считался возраст с 14 до 40 лет. С ним были связаны определенные правовые последствия: женщина, не достигшая этого возраста или вышедшая из него, не была обязана в случае судебного разбирательства давать клятву в том, что она бездетна [12, с. 12–16].

<sup>1</sup> Медленный яд эйджизма: чем рискуют компании, отказывая зрелым кандидатам. URL: <https://hr-portal.ru/article/medlennyu-yad-eydzhizma-chem-riskuyut-kompanii-ot-kazyvaya-zrelym-kandidatam>.

<sup>2</sup> *Охрана репродуктивного здоровья. Основные термины и понятия*: утв. Минздравом России 2 окт. 2003 г. № 11-8/13-09) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См., например: *Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года*: утв. Правительством РФ 29 сент. 2018 г.; *Об утверждении Национальной стратегии в интересах женщин на 2017-2022 годы*: распоряжение Правительства РФ от 8 марта 2017 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Вернемся к российской правовой действительности. Как в советских кодификациях трудового права, так и в ТК РФ, а также иных современных нормативных правовых актах особенности трудового статуса женщины связываются с беременностью или наличием детей.

Одной из наиболее знаковых гарантий для женщин в советский период был запрет применения их труда в особо тяжелых и вредных для здоровья условиях, а также на подземных работах. Недопущение женщин к подземным работам впервые было провозглашено декретом СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне». Впоследствии запрет на применение женского труда в особо тяжелых и вредных для здоровья условиях, а также на подземных работах последовательно фиксировался в КЗоТ РСФСР 1918 г., КЗоТ РСФСР 1922 г., КЗоТ РСФСР 1971 г. Термин «детородный возраст» не употреблялся.

Однако в статье 6 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда 1993 г.<sup>4</sup> был установлен прямой запрет на применение труда женщин детородного возраста на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а в пункте 1 Порядка трудоустройства женщин детородного возраста при их выводе с тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (приложение к письму Минтруда РФ от 9 июля 1998 г. № 3971-ММ) разъяснялось, что вывод женщин детородного возраста с подобных работ имеет целью обеспечение права работающих женщин на охрану труда, защиту жизни и здоровья с учетом материнской функции<sup>5</sup>.

Постановлением Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению се-

<sup>4</sup> *Основы законодательства Российской Федерации об охране труда*: утв. Верхов. Советом РФ 6 авг. 1993 г. № 5600-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 35, ст. 1412. (Утратили силу).

<sup>5</sup> *О порядке трудоустройства женщин детородного возраста при их выводе с тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда*: письмо Минтруда РФ от 9 июля 1998 г. № 3971-ММ. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». В соответствии с данным документом детородным возрастом считался период с 16 до 49 лет.

мьи»<sup>1</sup> было предписано в 1990–1992 гг. обеспечить пересмотр списков производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин и подростков, дополнив эти списки видами работ, к которым не должны привлекаться женщины детородного возраста. Как показала практика, эта идея так и не была реализована, а законодательная логика пошла по иному пути.

Статьей 253 ТК РФ предусмотрен более гибкий подход: не запрет, а ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Упоминание об ограничении применения труда женщин на тяжелых работах впоследствии было исключено из статьи в связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>2</sup>, поскольку тяжесть трудового процесса учитывается при отнесении условий труда к вредным и (или) опасным.

Статью 253 ТК РФ дополняет Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162<sup>3</sup> (далее – Перечень, утвержденный Постановлением № 162), в который вошли 456 специальностей в 38 отраслях промышленности и сельского хозяйства. Расхождение в терминологии в статье 253 ТК РФ и Перечне, утвержденном Постановлением № 162, можно объяснить тем, что этот Перечень принят ранее ТК РФ и был ориентирован на КЗоТ РСФСР 1971 г.

Помимо этого, указание о недопущении женщин детородного возраста к определенным

работам может содержаться и в постановлениях Главного санитарного врача<sup>4</sup>.

Решающую роль в формировании российской судебной практики по вопросу о применении указанных норм сыграло определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец А.Ю. на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса РФ и пунктом 374 раздела XXX перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»<sup>5</sup>.

В соответствии с позицией Конституционного Суда РФ, ответственность за сохранение и укрепление здоровья людей лежит на государстве, а ограничение применения труда женщин, согласно частям 1 и 3 статьи 253 ТК РФ, необходимо, чтобы оградить репродуктивное здоровье женщины от воздействия вредных производственных факторов.

Иначе ситуация видится Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин (далее – Комитет), рассмотревшему на заседании 25 февраля 2016 г. сообщение № 60/2013 гражданки РФ Светланы Медведевой<sup>6</sup>.

Поводом для обращения стало отклонение 29 июня 2012 г. ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» заявления С. Медведевой о приеме ее на работу в качестве моториста-рулевого на основании Перечня, утвержденного Постановлением № 162 (п. 404 разд. XXXIII). В судах первой, апелляционной и кассационной инстанций в удовлетворении требований С. Медведевой было отказано.

Важным для рассмотрения дела обстоятельством стало то, что в 2005 г. С. Медведева окончила Самарский речной техникум, где

<sup>1</sup> О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи: постановление Верхов. Совета СССР от 10 апр. 1990 г. № 1420-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. 1990. № 16, ст. 269.

<sup>2</sup> О специальной оценке условий труда: Федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 421-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 52, ч. 1, ст. 6991.

<sup>3</sup> Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: постановление Правительства РФ от 25 фев. 2000 г. № 162 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> См., например, п. 4.9. постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 27 апр. 2009 г. № 26 «Об утверждении СанПиН 2.2.2506-09».

<sup>5</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: определение Конституц. Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>6</sup> УВКПЧ ООН: [офиц. сайт]. URL: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=ru](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=ru).

изучала судовождение на внутренних водных путях и в прибрежном плавании и получила специальность техника-судоводителя. На момент обращения у С. Медведевой было двое детей.

Комитет, приняв решение о приемлемости сообщения, указал, в частности, на то, что государство-участник (Россия) не представило научных доказательств вредного влияния работы высокого уровня шума, который сопровождает работу рулевого-моториста, на репродуктивное здоровье женщины. По мнению Комитета, введение такой законодательной нормы отражает стойкие стереотипы, касающиеся роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, которые консервируют традиционные представления о женщине как жене и матери и подрывают ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста.

Комитет отметил, что работодатель не обязан заниматься созданием безопасных условий труда, а равно нанимать женщин даже в том случае, если они обладают самой высокой квалификацией среди претендентов на должность. Для С. Медведевой отказ в трудоустройстве фактически означает невозможность трудоустройства по специальности, которую она получила, что имеет для нее неблагоприятные правовые последствия;

Комитет счел, что Россия в деле С. Медведевой нарушила ее права (предусмотренные п. (с), (d), (e) и (f) ст. 1 и п. (1), (b), (c), (f) ст. 11 Конвенции), и в этой связи рекомендовал:

– внести изменения в статью 253 ТК РФ и периодически пересматривать и вносить изменения в ограничительный перечень специальностей и отраслей с тем, чтобы он включал лишь ограничения, необходимые для охраны материнства в строгом смысле этого понятия и создания особых условий для беременных женщин и кормящих матерей, и не затруднял доступ женщин к видам занятости и получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов;

– после сокращения ограничительного списка специальностей и отраслей поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий труда.

Не исключено, что позиция Комитета оказала влияние на содержание Национальной

стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-р (далее – Стратегия).

В Стратегии в качестве препятствий для более полной реализации женщинами прав и свобод отмечаются сложившиеся в обществе представления о приоритете социальных ролей домохозяйки и матери по сравнению с профессиональными и карьерными достижениями, что отрицательно сказывается на самореализации и личностном развитии женщин, препятствует свободному выбору ими профессии и образа жизни и создает барьеры на пути достижения фактического равноправия женщин и мужчин в общественно-политической и социально-экономической жизни.

Одной из задач Стратегии по направлению «Улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния» является сокращение количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, где работают женщины.

В новом Перечне производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденном приказом Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н<sup>1</sup>, вступающим в силу с 1 января 2021 г., количество отраслей с 38 сократилось до 21, из 456 специальностей осталось ровно 100.

Остается надеяться, что столь резкое сокращение отраслей и специальностей с вредными и (или) опасными условиями труда научно обосновано и связано с реальными технологическими усовершенствованиями.

Детородный возраст в основном ассоциируется с ограничениями при трудоустройстве женщин на работы во вредных и (или) опасных условиях труда. Но в сфере социального партнерства он одновременно может быть и основанием для дополнительных гарантий. Например, в некоторых отраслевых соглашениях<sup>2</sup> сохранено приоритетное финансирование

<sup>1</sup> Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020-2022 гг., Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Пермского края на 2018-

ние работодателем профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Анализ правовых позиций Комитета и Конституционного Суда РФ заставляет задуматься: каково современное значение ограничения применения женского труда во вредных и опасных условиях труда? Это «морально устаревший» патриархальный подход, ставящий на первое место детородную функцию женщины, или разумная защита, которую государство обязано предоставить каждой женщине по причине объективных биологических различий между ней и мужчиной?

На наш взгляд, детородный возраст женщины все же следует рассматривать как фактор уязвимости, но только при работе во вредных и (или) опасных для здоровья женщины условиях труда. Вместе с тем трудовое значение данной возрастной категории неуклонно снижается, в том числе из-за позиции международных органов.

Далее основное внимание будет уделено молодежи и лицам пожилого возраста. Необходимо отметить, что и в зарубежной литературе именно работников этих возрастов рассматривают как наиболее уязвимых [28; 38]. Авторы убеждены в том, что потенциал правового регулирования труда работников этих возрастных групп на сегодняшний день не исчерпан. Более того, в ряде случаев молодежь и лица пожилого возраста сталкиваются на рынке труда и в трудовых отношениях со сходными проблемами.

#### **4. Трудовые права молодежи: на краю уязвимости**

Анализируя советский период развития трудового права, следует признать: основной категорией работников, дифференцированных по возрасту, были несовершеннолетние.

Согласно пункту 9 Декрета Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»<sup>1</sup> (далее – Декрет), при найме несовершеннолетних лиц (не достигших 18 лет) помимо общих действовали следующие специальные правила: а) малолетние, не достигшие 14 лет, к работе по найму не допускались, б) рабочее время лиц, не достигших 18 лет, не могло быть продолжительнее 6 часов в сутки. Подростки обоего пола в возрасте до 18 лет не допускались к подземным работам (п. 15 Декрета). К сверхурочным работам не допускались все лица мужского и женского пола, не достигшие 18 лет (п. 18 Декрета).

Дифференциация правового регулирования несовершеннолетних получила развитие и в советских кодификациях трудового права – КЗоТ РСФСР 1918 г. и КЗоТ РСФСР 1922 г., правда, с некоторыми временными отступлениями, обусловленными сначала интервенцией, Гражданской войной, а затем и Великой Отечественной войной. Законодательное регулирование труда подростков, существовавшее в СССР, повлияло на содержание соответствующих конвенций МОТ.

В 60-е гг. был принят ряд нормативных актов, направленных на улучшение трудоустройства молодежи. В ряде случаев имела место замена терминов «подростки» и «несовершеннолетние» на термин «молодежь». Однако изменения в законодательстве положили начало научной дискуссии о дифференциации правового статуса молодежи как включающей не только лиц до 18 лет (подростков), но и рабочих и служащих старше данного возраста.

Впервые в науке советского трудового права понятие «молодежь» предложила А. И. Шебанова, которая в ряде своих работ, изданных в 70-е гг., к молодежи предлагала относить определенную группу населения, отличающуюся от других групп рабочих и служащих как по возрасту, так и особенностям своего положения в сфере трудовых отношений, обусловленных началом трудовой деятельности, а также наличием связи труда с обучением. Нижняя возрастная граница молодежной группы, по мнению А. И. Шебановой, совпадала с показателем возраста приема на работу (тогда –

2020 гг. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>1</sup> О восьмичасовом рабочем дне: декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29 окт. 1917 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

с 15–16 лет), а верхний возрастной предел составлял 27–30 лет [19].

Несмотря на дискуссионность отдельных положений, постановка вопроса о дифференциации законодательства о труде молодежи была признана правильной и нашла отражение в законодательстве. В структуре Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и кодексов законов о труде союзных республик (включая КЗоТ РСФСР 1971 г.) появились главы «Труд молодежи», объединяющие нормы о труде лиц в возрасте до 18 лет и молодежи старшего возраста.

Впоследствии российский законодатель отказался от идеи комплексно регламентировать труд молодежи. С одной стороны, это объясняется аморфностью понятия «молодежь», отсутствием федерального закона о молодежной политике и разнообразием регионального нормотворчества по данному вопросу. С другой стороны, специфика труда молодежи в советскую эпоху была во многом связана с существовавшим распределением выпускников профессионально-технических, высших и средних специальных учебных заведений. Эта система гарантированного трудоустройства выпускников рассматривалась как колоссальное достижение советского государства по сравнению с молодежной безработицей в странах Запада. Для молодых специалистов действовали особые правила приема, увольнения, предоставления ежегодного отпуска и другие гарантии<sup>1</sup>. Справедливости ради отметим, что такая система налагала на выпускника и обязанности (например, отработать в организации, куда он попал по распределению, не менее трех лет), что, безусловно, являлось ограничением свободы труда.

Однако после распада СССР система распределения выпускников – элемент плановой экономики – оказалась невостребованной, как и централизованное правовое регулирование статуса молодого специалиста.

Этот пробел восполняется сейчас на корпоративном уровне. Согласно Кодексу корпоративной этики ПАО «Газпром», Общество предоставляет молодым специалистам условия,

способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе<sup>2</sup>.

Осознавая, что потенциал устойчивого развития компании зависит от притока квалифицированных молодых специалистов, компания «ЛУКОЙЛ» в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ»<sup>3</sup> в пункте 2.1.5. закрепляет основные принципы социальной политики в отношении молодых работников:

- создание рабочих мест для молодых работников;
- развитие института наставничества;
- сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;
- содействие в обеспечении жильем молодых специалистов и их семей;
- оказание материальной помощи при переезде и обустройстве молодого специалиста и его семьи на новом месте работы.

Согласно Положению о молодом специалисте ОАО «РЖД», утвержденному распоряжением ОАО «РЖД» от 18 июля 2017 г. № 1397р<sup>4</sup>, *молодыми* специалистами признаются выпускники образовательных организаций очной формы обучения (высшее, среднее профессиональное образование, аспирантура) в возрасте до 30 лет, которые трудоустроились в РЖД после окончания обучения.

Работа с молодыми специалистами предусматривает оценку уровня их корпоративных и профессиональных компетенций, планирование профессионального развития и карьеры. Для этих целей они могут направляться на обучение, участвовать в адаптационных мероприятиях.

Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации, в числе которых: единовременное пособие в размере месячного должностного оклада в случае присвоения статуса молодого специалиста; оплата расходов, связанных с переездом на новое место работы,

<sup>2</sup> Кодекс корпоративной этики ОАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2012-07-30-codex-of-corporate-ethics.pdf>.

<sup>3</sup> Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ». URL: <https://lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/SocialCodeofPractices/LUKOIL/>.

<sup>4</sup> Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. URL: [https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE\\_ID=704&layer\\_id=5104&refererLayerId=5103&id=6707](https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&refererLayerId=5103&id=6707).

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения: приказ Минвуза РСФСР от 18 марта 1968 г. № 220 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в том числе специальные выплаты при переезде на станции, находящиеся в отдаленной местности; корпоративная поддержка для приобретения в собственность жилого помещения и др.

Для молодого специалиста определена ежемесячная стоимость услуг по содержанию его детей в образовательных учреждениях ОАО «РЖД» в размере 5 % ежемесячных затрат на содержание воспитанника.

В ныне действующем ТК РФ особенностям правового регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет посвящены глава 42 (ст. 265–272 ТК РФ), а также отдельные нормы в других главах ТК РФ. Стоит отметить высокий уровень императивности и разнообразие форм гарантий, предоставляемых несовершеннолетним как в период трудовых отношений, так и при их прекращении.

Установлены запреты на применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, на работах, где может быть причинен вред их здоровью и нравственному развитию, а также запрет на переноску и передвижение тяжестей, превышающих установленные для несовершеннолетних предельные нормы.

В соответствии с частью 1 статьи 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Таково общее правило, однако из него есть исключения (ч. 2, 3, 4 ст. 63 ТК РФ).

ТК РФ стал первым в отечественной истории кодифицированным актом, закрепившим возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ), т. е. практически с рождения. Вместе с тем правовое регулирование творческого труда малолетних осуществлялось уже в советское время, но не на уровне закона, а в ведомственных постановлениях Наркомтруда СССР [11, с. 137].

В соответствии с действующим российским законодательством, труд малолетних работников применяется только в определенной сфере деятельности (кинематограф, театр, театральные и концертные организации, цирк (ч. 4 ст. 63 ТК РФ), спорт (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ) при условии отсутствия ущерба для здоровья и нравственного развития ребенка. Для заключения трудового договора требуется согласие одного из родителей (опекуна), а также разреше-

ние органа опеки и попечительства и обязательный предварительный медицинский осмотр, если трудовой договор заключается со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет. Трудовой договор от имени ребенка подписывается его родителем (опекуном).

Если сравнивать ТК РФ и положения Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте лица для приема на работу от 6 июня 1973 г., то в части установления минимального возраста для приема на работу российское законодательство соответствует международным стандартам. Однако Конвенция касается «работы по найму или другой работы», т. е. выходит за рамки чисто трудовых отношений. Таким образом, область применения ТК РФ уже, чем сфера применения Конвенции, установления которой распространяются на все отрасли экономики, относясь в равной мере как к формальному, так и к неформальному сектору экономики, оплачиваемой и неоплачиваемой работе. В России, по свидетельству международных организаций, в частности Комитета по экономическим, социальным и культурным правам ООН, детский труд применяется в первую очередь именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля [14, с. 75].

В трудовых отношениях лица в возрасте до 18 лет имеют привилегированное положение. Они принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и ежегодно проходят медицинские осмотры до достижения 18 лет. Все эти медицинские осмотры оплачиваются работодателем. Несовершеннолетних (за некоторыми исключениями) нельзя направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Отпуск продолжительностью в 31 календарный день предоставляется им в любое удобное для них время.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) осложняется необходимостью получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>, бремя доказывания законного основания увольнения и соблюдения порядка увольнения возлагается на работодателя. Суды обращают внимание на то, что согласие указанных органов должно быть получено до расторжения трудового договора. Отсутствие согласия рассматривается в судебной практике как нарушение порядка увольнения несовершеннолетнего, влекущее признание его увольнения незаконным<sup>2</sup>.

О нарушении трудовых прав несовершеннолетних зачастую становится известно не из обращения несовершеннолетнего или его законных представителей, а в связи с привлечением работодателя к административной ответственности. Так, директор центра культуры и досуга «Ритм» провела сокращение штата несовершеннолетних, работающих в оркестре, без согласия государственной инспекции труда, за что инспекция привлекла ее к административной ответственности. Директор обратилась с жалобой в судебные органы. Судебные инстанции оставили жалобу без удовлетворения, сославшись на то, что неполучение согласия инспекции на увольнение несовершеннолетнего по сокращению численности или штата является нарушением порядка увольнения и трудового законодательства<sup>3</sup>.

По своему опыту отметим, что судебной практики по трудовым спорам с участием несовершеннолетних почти не встречается. Можно предположить, что несовершеннолетние в силу отсутствия жизненного опыта, знания законодательства либо еще по каким-то причинам не обращаются за защитой своих трудовых прав.

<sup>1</sup> *О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации*: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. // Бюл. ВС РФ. 2004. № 6.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.02.2013 г. по делу № 33-514/2013; кассационное определение Ростовского обл. суда от 26 сент. 2011 г. по делу № 33-13173 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Постановление Костромского обл. суда от 07.10.2016 г. по делу № 4А-199/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Аналогичную позицию Костромской областной суд высказал в постановлении от 18.11.2016 г. по делу № 4А-238/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Да и количество несовершеннолетних, работающих по трудовым договорам, невелико.

По данным Росстата численность занятых в возрастной группе 15–19 лет с 1339 тыс. чел. в 2006 г. сократилась до 384 тыс. чел. в 2017 г.<sup>4</sup> Из них по найму работают лишь 239 тыс. чел. (0,4 % всего занятого населения)<sup>5</sup>. С учетом того, что в указанную возрастную группу попадают лица в возрасте 19 лет, в реальности показатель по несовершеннолетним может быть еще ниже. При этом, согласно опросу ВЦИОМ 2019 г., большинство (83 %) россиян поддерживают предложение о возможности выхода на работу несовершеннолетних<sup>6</sup>.

Почему так получается? Является ли такая ситуация выражением желания молодежи сначала получить образование, чтобы стать более конкурентоспособной на рынке труда? Или это «ловушка сверхзащитенности», когда работодатель не желает трудоустроить несовершеннолетнего ввиду возможности его последующего увольнения и необходимости представления разнообразных гарантий? В итоге мы имеем трудовое законодательство, защищающее несовершеннолетних от негативных физических и нравственных аспектов трудовой деятельности, но не слишком востребованное на практике.

Авторы статьи не призывают к умалению трудового статуса несовершеннолетних, но предлагают обратить внимание на проблемы молодежи в возрасте от 18 до 30 лет, которая практически никак не дифференцирована с точки зрения трудового регулирования, однако очень уязвима на рынке труда. Чтобы проиллюстрировать данный тезис, обратимся к статистике.

Согласно данным об уровне безработицы по возрастам в странах ЕАЭС в 2017-2018 гг. (см. таблицу) наиболее уязвимой категорией трудящихся, страдающей от безработицы, является молодежь в возрасте от 15 до 24 лет. Такая ситуация характерна для всех стран ЕАЭС, за исключением Казахстана, что демонстрирует

<sup>4</sup> *Рабочая сила, занятость и безработица в России* (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018. С. 29.

<sup>5</sup> Там же. С. 44.

<sup>6</sup> *Работа для подростков: за и против*. Россияне поддерживают подростков, решивших получить первый опыт работы еще в школе или в университете: анализ. обзор ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9758>.

самые низкие показатели в этом возрастном сегменте среди стран ЕАЭС.

В наибольшей степени безработице подвержена молодежь Армении. Среди молодых людей в возрасте 15–24 лет она составила 37,2 % в 2018 г., что немногим меньше показателя 2017 г. (38,4 %). В России в 2018 г. уровень безработицы среди молодежи 15–24 лет вырос по сравнению с 2017 г. и составил 16,6 %.

Вторые строчки «антирейтинга» безработицы «делят» молодежь в возрасте 25–29 лет

(Армения – 24%, Кыргызстан – 7,7%, Россия – 5,5%) и лица предпенсионного возраста 60–64 лет (Беларусь – 5,3%).

Представляет особый интерес ситуация в Казахстане, имеющем равномерно низкие показатели безработицы по всем возрастным категориям (от 3,7 % до 5,9 % в 2018 г.). На первом месте по уровню безработицы в Казахстане – возрастная группа 55–59 лет (5,9 %). Отмечено увеличение безработицы в возрастной группе 60–64 лет (с 3 % в 2017 г. до 4,9 % в 2018 г.).

**Уровень безработицы в странах ЕАЭС по возрастам в 2017–2018 гг., %<sup>1</sup>**

Страны	15–24		25–29		30–54		55–59		60–64		65 и старше	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Армения	38,4	37,2	22,7	24,4	16,3	19,0	12,0	16,2	10,9	14,6	9,1	12,7
Беларусь	9,3	10,7	5,8	4,4	5,0	4,0	5,4	4,8	7,2	5,3	6,7	4,5
Казахстан	3,8	3,7	5,1	5,0	5,1	5,0	6,0	5,9	3,0	4,9	0,4	0,2
Кыргызстан	14,8	12,4	7,5	7,7	5,2	4,5	3,1	3,6	2,0	3,2	0,4	1,2
Россия	16,1	16,6	5,9	5,5	4,2	3,8	4,1	3,4	3,3	2,9	3,6	2,7
ЕАЭС	–	14,4	–	6,0	–	4,1	–	3,8	–	3,5	–	3,1

Данные о безработице среди молодежи в ЕАЭС (таблица) указывают на особую уязвимость молодых людей, которые уже получили образование и только выходят на рынок труда. Особенно это видно на примере России и Армении.

Нетрудно предположить, что уязвимость молодежи на рынке труда может иметь далеко идущие последствия, порождая бедность, отсутствие возможности снять или купить свое жилье, стать самостоятельными, создать семью. Это мультиуязвимость, истоки которой кроются в нестабильном положении молодых людей на рынке труда.

Исследование вопроса влияния молодежной безработицы в государствах Европейского союза в 2010–2016 гг. подтверждает положительную корреляцию между уровнем молодежи, в возрасте, установленном законодательством, которая не учится, не работает, не повышает квалификацию (Not in Education, Em-

ploymen, or Training), и уровнем людей, подверженных риску бедности. Аргументируется, что уровень безработицы среди молодежи был одним из основных каналов влияния кризиса на доходы населения [26; 27]. Даже успешная образованная молодежь с ученой степенью уровня PhD не защищена от неустойчивой занятости [30]. Проблема уязвимости современной молодежи на рынке труда, ее вовлечение в неустойчивую занятость, что признано крайне актуальным за рубежом [20; 24; 31; 35; 39] и в современной России заслуживает комплексного исследования на стыке экономики, социологии, демографии и права.

В трудовом законодательстве России преференциальных норм для молодежи крайне мало. Отчасти к ним можно отнести гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (гл. 26 ТК РФ).

Следует в целом положительно оценить смягчение квалификационных требований к стажу при замещении должностей федеральной государственной гражданской службы, в результате чего для замещения ведущих, старших и младших должностей требований к стажу не предъявляется, а для занятия высших и главных должностей требуется соответственно не менее 4 лет стажа государственной гражданской службы или не менее 2 лет стажа работы по

<sup>1</sup> Таблица составлена на основе аналитического обзора Евразийской экономической комиссии от 30 октября 2019 г. «О рынке труда в Евразийском экономическом союзе 2018 год». URL: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr\\_i\\_makroec/dep\\_stat/econstat/Documents/labourmarket\\_2018.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2018.pdf); аналитического обзора Евразийской экономической комиссии от 20.10.2018 г. «О рынке труда в Евразийском экономическом союзе 2017 год». URL: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr\\_i\\_makroec/dep\\_stat/econstat/Documents/labourmarket\\_2017.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2017.pdf).

специальности, направлению подготовки. Еще более лояльные требования к стажу установлены для лиц, имеющих дипломы специалиста или магистра с отличием<sup>1</sup>.

Безусловно, такие решения снимают формальные барьеры для поступления молодежи на государственную службу. И все же это точечные меры. Для решения глобальной проблемы уязвимости молодежи на рынке труда необходим комплекс мер.

В этой связи представляет интерес опыт Казахстана, где 2019 г. был объявлен годом молодежи, принята Дорожная карта по вопросам молодежи. В результате ее реализации более 2 млн чел. охвачены мерами молодежной политики, финансирование увеличено в 40 раз (с 7,4 млрд тенге в 2018 г. до 300 млрд тенге в 2019 г.). На III квартал 2019 г. уровень молодежной безработицы составил 3,8 % или 84,7 тыс. чел. Экономически активными являются 2 206 тыс. чел., из них занято более 2 121 тыс. чел. (96,1 %). В Дорожную карту включены мероприятия по предоставлению молодым людям доступного жилья, образования, обеспечению занятости, развитию предпринимательства, поддержке молодой семьи<sup>2</sup>.

С целью развития рынка труда и принятия дополнительных мер по повышению уровня жизни населения, в том числе молодежи, в Казахстане реализуется Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы «Еңбек». По состоянию на 1 декабря 2019 г., доля молодежи среди участников Программы составила 34,3 %. За указанный период в состав участников Программы включены более 213,5 тыс. молодых людей, из них трудоустроены 189,6 тыс. чел. или 88,8 %<sup>3</sup>.

Отличительная особенность Программы – комплексный характер. Она включает образовательные и научные проекты, проекты, на-

правленные на стимулирование молодежного предпринимательства, внутренней трудовой мобильности, трудоустройства.

Применительно к трудовым аспектам занятости молодежи представляют интерес инициативы, связанные с трудовой мобильностью, а также проекты «Первое рабочее место», «Социальный контракт», которые, на наш взгляд, было бы полезно изучить для возможной адаптации в российских условиях.

Стимулирование трудовой мобильности происходит за счет предоставления возможности получения образования молодежью из регионов, имеющих избыточные трудовые ресурсы, с последующим переселением в регионы, где существует «кадровый голод». Молодые специалисты обеспечиваются работой, жильем, дети переселенцев получают места в детских садах и школах.

Проект «Первое рабочее место» поощряет трудоустройство выпускников, ищущих работу впервые. Преимущество получают выпускники колледжей и вузов из многодетных и малообеспеченных семей, трудоспособные инвалиды, завершившие обучение.

Идея состоит в том, что работодатель на основе договора с центром занятости населения трудоустраивает участника Программы на постоянную работу на срок не менее 24 месяцев, а центр занятости населения предоставляет субсидию для ежемесячной оплаты труда работника в размере 20 месячных расчетных показателей (50 500 тенге<sup>4</sup>) за первый год работы. Выгоды от такого сотрудничества очевидны: молодые специалисты получают опыт, чувствуют себя более уверенно на рынке труда, а работодатель получает государственную поддержку и конкурентные преимущества.

Проект «Контракт поколений» предусматривает трудоустройство с последующей заменой действующего работника, в результате чего лица предпенсионного возраста передают свои знания молодым специалистам. Преимущественное право, как и в предыдущем проекте, получают молодежь, трудоспособные члены многодетных и малообеспеченных семей. Претендент принимается работодателем на субсидируемое государством рабочее место на срок до 6 месяцев (с заработной платой в размере при-

<sup>1</sup> О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы: указ Президента РФ от 16 янв. 2017 г. № 16 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> *Трудоустройство*, выдача жилья, микрокредитование: каким был 2019 год для молодежи Казахстана. URL: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/trudoustroystvo-vyudacha-zhilya-mikrokreditovanie-kakim-byl-2019-god-dlya-molodezhi-kazahstana>.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> По курсу ПАО «Сбербанк» на 07.05.2020 г. эквивалентно 5 943,85 руб.

мерно 20 месячных расчетных показателей – 50 500 тенге). По истечении срока контракта претендент принимается на постоянную работу с заработной платой наставника.

«Контракт поколений» можно сравнить с практикой «совместного трудоустройства» (job sharing), принятой в зарубежных странах в качестве инструмента для сохранения рабочих мест в периоды кризиса [13; 40]. Эта форма нетипичной занятости предполагает уменьшение количества рабочего времени и его распределение среди того же числа работников во избежание увольнения, а также для сохранения занятости. На наш взгляд, «Контракт поколений» интересен не только тем, что позволяет одновременно решать проблемы занятости молодежи и лиц пожилого возраста. Не менее важна другая его составляющая – укрепление профессиональной преемственности поколений, возможность опытным работникам реализовать себя в роли наставника молодых специалистов, сохраняя при этом экономические стимулы к труду.

### **5. Правовое регулирование труда лиц пожилого возраста: постановка проблемы**

Понятие «пожилой возраст» довольно активно используется в нормативных правовых актах, докладах, медицинских документах международного и российского уровней, однако единого понимания не сложилось.

В Клинических рекомендациях «Старческая астения»<sup>1</sup>, утвержденных Минздравом России в 2018 году, пожилой возраст определяется в соответствии с классификацией возрастных групп ВОЗ 2012 г. – 60–74 года. Очевидно, что данное установление имеет прикладное медицинское значение и на роль полноценной правовой дефиниции не подходит.

В Налоговом кодексе РФ (ч. 2)<sup>2</sup>, в паспорте национального проекта «Демография»<sup>3</sup>, а также во многих других российских нормативных правовых актах и документах словосочетание

«пожилой возраст» упоминается, но не конкретизируется.

К лицам пожилого возраста в контексте настоящей статьи будем относить:

- пенсионеров, которые являются получателями пенсии по старости и (или) за выслугу лет;
- лиц, достигших пенсионного возраста, но по каким-либо причинам не получающих пенсию по старости и (или) за выслугу лет<sup>4</sup>;
- лиц предпенсионного возраста, который произведен от пенсионного возраста и определяется в статье 5 закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>5</sup> как возраст в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно<sup>6</sup>.

На международном уровне наиболее подробно основные направления правового регулирования труда лиц пожилого возраста указаны в рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся»<sup>7</sup> (далее – Рекомендация № 162), особенно в разделе II «Равенство обращения и возможностей» и разделе III «Защита».

Некоторые положения Рекомендации № 162 отчасти реализованы в трудовом законодательстве. Под постоянным контролем за состоянием здоровья трудящихся (подп. «д») п. 13 Рекомендации № 162) – освобождение от работы на 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ). Отпуск без сохранения заработной платы, предоставленный по заявлению пенсионера по возрасту, помогает снизить напряжение и ритм работы.

<sup>4</sup> В России, в результате повышения пенсионного возраста на 5 лет, к 2024 году он достигнет 60 и 65 лет, для женщин и мужчин соответственно.

<sup>5</sup> *О занятости населения в Российской Федерации*: закон Рос. Федерации от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>6</sup> Примечательно, что в уголовном законодательстве содержится несколько отличающаяся дефиниция предпенсионного возраста. В ст. 144<sup>1</sup> УК РФ об уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

<sup>7</sup> *О пожилых трудящихся*: рекомендация МОТ № 162: принята Генер. конф. МОТ на 66-й сессии (Женева, 23 июня 1980 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1927–1934.

<sup>1</sup> URL: <http://cr.rosminzdrav.ru> (дата обращения: 24.05.2020).

<sup>2</sup> Налоговый кодекс РФ. Часть вторая: Федер. закон от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2000. № 32, ст. 3340.

<sup>3</sup> Паспорт национального проекта «Демография»: утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 дек. 2018 г. № 16) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Многие предложения *de lege ferenda*, высказанные исследователями в области трудового права в связи с правовым регулированием труда лиц пожилого возраста, созвучны Рекомендации № 162 (гибкие режимы работы, увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска до 30 календарных дней с учетом возраста или выслуги лет, предоставление права на письменный отказ от направления в служебную командировку, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, внедрение наставничества [8, с. 9], установление неполного рабочего дня по просьбе пенсионеров по старости или лиц предпенсионного возраста [10] и др.).

Некоторые ученые выходят за рамки Рекомендации № 162, предлагая больший объем гарантий (защита при увольнении по сокращению численности или штата в виде преимущественного права оставления на работе при длительном непрерывном стаже [8, с. 10], квотирование рабочих мест для лиц предпенсионного возраста [5] и др.).

Всецело поддерживая требование дифференциации правового регулирования труда для лиц пожилого возраста [7; 8, с. 10], в том числе путем введения самостоятельной главы в ТК РФ, хотелось бы отметить следующее.

Лица пожилого возраста – весьма неоднородная группа. Последние изменения в российском законодательстве позволяют включить в эту группу не только пенсионеров, но и лиц предпенсионного возраста. Несмотря на определенное сходство правового статуса пенсионеров и лиц предпенсионного возраста, их приоритеты в сфере труда и занятости не одинаковы. При дифференциации правового регулирования трудовых отношений с участием пожилых трудящихся следует учитывать это обстоятельство.

Всем пожилым людям, безусловно, необходима защита от дискриминации. Но для лиц предпенсионного возраста, а также для лиц, которые достигли пенсионного возраста, но по каким-либо причинам не получают пенсию, она важна вдвойне. Исследование, проведенное Дж. Берсиным и Т. Чаморро-Премузичем по вопросу о найме пожилых работников, показало, что более двух третей из 10 000 опрошенных ими компаний считают пожилой возраст конкурентным недостатком. Другими словами, если вы старше, то вас, вероятно, бу-

дут считать менее способным, менее гибким или менее склонным «закатывать рукава» и стремиться к чему-то новому, чем ваши молодые сверстники [21]. Это согласуется с данными Ассоциации американских пенсионеров (AARP), согласно которым две трети лиц в возрасте от 45 до 74 лет сталкивались с дискриминацией по возрасту<sup>1</sup>. На то, что ключевым барьером для пожилых работников на рынке труда являются распространенные и часто не обоснованные стереотипы, указывается и в иных источниках [25].

Негативные последствия дискриминации в сфере занятости для лиц предпенсионного возраста проявляются в том, что при потере работы они имеют мало шансов на последующее трудоустройство. Без работы, без возможности получать достойную заработную плату работники предпенсионного возраста обречены на низкий размер будущей пенсии, что делает их крайне уязвимыми, и не только на рынке труда. Исследование проблемы занятости пожилых людей, проведенное в Великобритании в 2019 г., показало, что пожилые люди имеют мало альтернатив для трудоустройства и все чаще присоединяются к «прекариату», занимая низкооплачиваемые места. При этом они переживают неуверенность из-за страха потерять работу, в то время как период ожидания государственной пенсии увеличивается [29].

На уязвимость пожилых работников обращает внимание Ф. Тейлор. По мнению известного ученого, хотя государственная политика в настоящее время ориентирована на продление трудовой жизни, не следует предполагать, что это обязательно полезно для пожилых людей. Безработица может быть хуже, чем выход на пенсию, но работа низкого качества в любом возрасте может иметь неблагоприятные последствия для благосостояния человека, и особенно для пожилых людей [36, pp. 102–103].

Эффективная защита от дискриминации (во всех смыслах, которые вкладывает в нее Рекомендация № 162) открывает возможности оставаться активным участником трудового процесса, полноправным членом трудового коллектива, вовремя пройти переобучение, чтобы дольше оставаться конкурентоспособным на рынке труда. Однако достигать указан-

<sup>1</sup> 10 Things You Should Know About Age Discrimination. URL: <https://www.aarp.org/work/on-the-job/info-2017/age-discrimination-facts.html>.

ных целей нужно не посредством уголовного преследования работодателей, введенного в России с 1 января 2019 года, а путем развития программ софинансирования обучения, а также путем создания быстрых и доступных внесудебных механизмов защиты от дискриминации.

Реалии сегодняшней жизни таковы, что количество рабочих мест с неизменной трудовой функцией сокращается. Человек, получив однажды образование по какой-либо профессии, специальности, вынужден постоянно повышать квалификацию, осваивать новые профессиональные ниши, менять места работы и работодателей.

По прогнозам разработчиков Атласа новых профессий к 2030 г. уйдут в прошлое 57 профессий, среди них: вахтер, охранник, почтальон, смотритель зала в музее, бухгалтер, сметчик, статистик, документовед (архивариус), корректор, юрисконсульт<sup>1</sup>. Исчезновение одних профессий и появление других – это объективный процесс, искусственно его тормозить не стоит. Чтобы работодатели были заинтересованы в сотрудничестве с пожилыми людьми, они, прежде всего, не должны быть «обузой». Правильнее адаптировать лиц пожилого возраста к новым условиям труда и профессиям, помогать им оставаться конкурентоспособными на рынке труда [3, с. 470].

Следует скептически относиться к идее квотирования рабочих мест для лиц предпенсионного возраста [5]. Подобная система в отношении инвалидов имеет значительные недостатки, не позволяющие улучшить положение инвалидов на рынке труда<sup>2</sup>.

Вторая подгруппа – работающие пенсионеры. На фоне повышения пенсионного возраста и увеличения продолжительности «трудовой жизни» становится важным вопрос о качестве этой жизни. Жить дольше отнюдь не означает быть более здоровым и чувствовать в себе силы работать дальше. В каком возрасте современных людей настигают старческие болезни и наступает так называемый «эффект старения»? По данным Всемирной организации здравоохранения, несмотря на повсемест-

ное увеличение продолжительности жизни, «имеется мало свидетельств того, что более пожилые люди сегодня имеют лучшее здоровье, чем их родители в том же возрасте»<sup>3</sup>. Исследование американских ученых, завершенное в 2017 г., показало, что в Российской Федерации реальный, а не календарный возраст старения – 59 лет. Это означает, что россияне стареют раньше своих сверстников из развитых стран, накапливающих старческие болезни к 65 годам и позднее [23].

Такой подход позволяет предположить, что для работающих пенсионеров приоритетами являются сохранение здоровья в процессе труда, работа в щадящем режиме, а также определение траектории постепенного выхода из трудовых отношений, позволяющей передавать свои знания молодому поколению. Это можно обеспечить такими правовыми средствами, как: ограничение для работающих пенсионеров труда в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, при направлении в командировки; установление по просьбе работника гибкого графика работы, неполного рабочего дня; сокращение срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.

Рекомендация № 162 обращает внимание на то, что многие из этих мер могут быть реализованы в рамках социального партнерства на уровне отдельно взятого работодателя, в ходе консультаций с представителями трудящихся или с участием их представителей, а также посредством коллективных переговоров, не дожидаясь изменений в законодательстве. Вопрос потенциала социального диалога в решении проблем уязвимых групп работников обсуждается и в зарубежной литературе [22, pp. 157–171].

В заключение важно отметить, что трудовые отношения активизируют не только материальные стимулы, это еще и способ самореализации, свидетельство значимости того, что делает человек для общества. Не случайно Принципы ООН в отношении пожилых людей подтверждают, что они должны иметь возможность работать или заниматься другими видами приносящей доход деятельности. По мнению ООН, это один из основных факторов, способствующих независимости пожилых

<sup>1</sup> Атлас новых профессий. URL: <http://atlas100.ru/>.

<sup>2</sup> Консультативный доклад о профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Восточной Европе и Центральной Азии / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2014. С. 33.

<sup>3</sup> WHO: World report on ageing and health. Summary. 2015. С. 5. URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO\\_FWC\\_ALC\\_15.01\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_eng.pdf?sequence=1).

людей и возможности участвовать в каждодневной жизни общества, вносить в нее вклад<sup>1</sup>. Без сомнения, для заинтересованных и дееспособных пожилых людей такая возможность положительно скажется на качестве и продолжительности их жизни. В то же время перегруженный льготами и гарантиями правовой статус лиц пожилого возраста может дать обратный эффект: закон будет на стороне пожилых граждан, но для работодателя сотрудничество с ними не станет привлекательным.

### Выводы

1. В международном праве уязвимость положения граждан рассматривается как состояние предполагаемой или фактической незащищенности индивида (группы лиц) от нарушения их прав человека либо как состояние, при котором полноценная реализация прав невозможна. Уязвимые категории в разных обществах существовали всегда, но отношение к ним на протяжении истории было неодинаковым. В сфере трудовых отношений одними из первых уязвимых категорий были признаны женщины и дети. Впоследствии в их число вошли пожилые люди и молодежь. Защита прав уязвимых групп в международном праве неразрывно связана с понятиями равенства и недискриминации, а главным инструментом защиты прав уязвимых групп является институт специальных мер, направленных на достижение указанными группами фактического равенства с остальной частью населения. В российском трудовом праве такая цель достигается посредством дифференциации правового регулирования.

2. Борьба с гендерными стереотипами и позиция международных органов в этом вопросе постепенно снижают значение детородного возраста женщины как фактора дифференциации в трудовом праве, однако полностью игнорировать его все же нельзя, особенно в контексте ограничения применения женского труда во вредных и опасных для здоровья условиях.

3. Дифференциация правового регулирования труда несовершеннолетних работников является традицией российского законодательства и достаточно исследована в российской нау-

ке. Вместе с тем весьма многочисленная часть молодежи в возрасте старше 18 лет очень уязвима на рынке труда, особенно в связи с вовлечением в неустойчивую занятость, но практически никак не дифференцирована с точки зрения трудового права и законодательства о занятости. Необходимо проводить активную политику в части занятости молодежи, используя как государственные, так и социально-партнерские механизмы. Некоторые из этих механизмов, например «контракт поколений», предусматривающий трудоустройство молодого работника с последующей заменой действующего работника пожилого возраста, наставничество, социальная поддержка молодых специалистов в рамках корпоративных отношений, хорошо зарекомендовали себя на практике и заслуживают более широкого применения.

4. Лица пожилого возраста долгое время не воспринимались как уязвимая категория работников, хотя они испытывали ранее и продолжают испытывать сейчас влияние стереотипов, являющихся питательной средой дискриминации. Исследование позволило выделить в группе пожилых работников две категории, приоритеты которых в сфере труда и занятости отличаются: лица предпенсионного возраста и лица, достигшие пенсионного возраста. Основная цель дифференциации правового регулирования труда лиц предпенсионного возраста заключается в сохранении работы и защите от дискриминации, а для лиц, достигших пенсионного возраста, – в поддержании здоровья и самореализации. Поэтому наряду с защитой от дискриминации, которая должна становиться более доступной для работников всех возрастов, необходимо вводить гибкие условия труда, что позволит «приспособить» рабочие места к нуждам пожилых работников, а также поможет последним с тем, чтобы они могли дольше оставаться активными членами общества, передавать свои знания и опыт молодым.

### Библиографический список

1. Абашидзе А. Х., Конева А. Е. Проблема защиты прав пожилых лиц на повестке дня мирового сообщества // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2014. № 2. С. 343–356.
2. Алисиевич Е. С. Поощрение и защита уязвимых групп в международном праве. М.: РУДН, 2012. 431 с.
3. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. К вопросу о становлении и современном со-

<sup>1</sup> Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей: приняты резолюцией 46/91 Генер. Ассамблеи от 16 дек. 1991 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/oldprinc.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml).

стоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 41. С. 454–477. DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.

4. *Владимирова Ю. В.* Значение возраста работника в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002. 202 с.

5. *Глотова И. А.* Особенности правового регулирования труда лиц предпенсионного возраста // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. *Долова А. З.* Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. 62 с.

7. *Зайцева Л. В., Курсова О. А., Хильчук Е. Л.* Обоснованность и последствия повышения пенсионного возраста // Российский юридический журнал. 2019. № 2 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. *Киселева Е. В.* Правовое регулирование труда работников старших возрастных групп: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 26 с.

9. *Карташкин В. А.* Права человека: международная защита в условиях глобализации. М.: Норма, 2001. 288 с.

10. *Колобова С. В., Сергеенко Ю. С.* Граждане старшего поколения как субъекты трудового права // Современное право. 2019. № 6 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. *Курс* российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2007. 656 с.

12. *Лошкарева М. Е.* К вопросу о правовом положении женщин в Средневековом Уэльсе // История государства и права. 2014. № 4. С. 12–16.

13. *Люттов Н. Л.* Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. *Люттов Н. Л., Герасимова Е. С.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. 190 с.

15. *Орловский Ю. П.* Труд молодежи в СССР. М.: Наука, 1974. 256 с.

16. *Покровская М. А.* О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. 1967. № 6. С. 50–57.

17. *Хохлов Е. Б.* История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных

систем / под ред. И. Ю. Козлихина. СПб., 2013. 1022 с.

18. *Чанг Х.-Ч.* Как устроена экономика? М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 322 с.

19. *Шебанова А. И.* Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1973. URL: [http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=](http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1174965) <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1174965> (дата обращения: 12.01.2020).

20. *Berry C.* Young People and Employment: Challenging Workfare and Dead End Jobs/ Resist! Against the Precarious Future. Ed. by Ray Filar. Lawrence and Wishart. London, 2015. Pp. 26–34.

21. *Bersin J., Chamorro-Premuzic T.* The Case for Hiring Older Workers // Harvard Business Review. 2019. 26.09. URL: <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers> (дата обращения: 15.05.2020).

22. *Carrera F., Toffanin T.* Innovative Approaches to Age Diversity Management through Social Dialogue. An Immersion through Case Studies // Vulnerable Workers in Times of Social Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances / O. Jubany, F. Perocco (eds.). Venezia, 2015. Pp. 157–171.

23. *Chang A. Y., Skirbekk V. F., Tyrovolas S., Kassebaum N. J., Dieleman J. L.* Measuring Population Ageing: an Analysis of the Global Burden of Disease Study 2017 // Lancet Public Health. 2019. Vol. 4. URL: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2819%2930019-2> (дата обращения: 12.01.2020).

24. *Colvin R.* Re-imagining the future of work / Resist! Against the Precarious Future. Ed. by Ray Filar. Lawrence and Wishart. London, 2015. Pp. 16–25.

25. *Egdell V., Maclean G., Raeside R., Chen T.* Age Management in the Workplace: Manager and Older Worker Accounts of Policy and Practice // Ageing and Society. 2020. № 40(4). Pp. 784–804. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307> (дата обращения: 12.01.2020).

26. *Gentile A.* Young Graduates at the Crossroads of Crisis // Recerca. 2015. № 16.3. Pp. 35–58. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16>.

27. *Jonut I.* The Effect of Young People Not in Employment, Education or Training, on Poverty Rate in European Union // Journal of Eastern Europe Research in Business and Economics. 2019. DOI: 10.5171/2019.95594. URL: <http://ibimapublishing.com/articles/JEERBE/2019/95594/>.

28. *Jubany O., Perocco F.* Vulnerability of Young and Older Workers Across Europe in Times of Crisis / Vulnerable Workers in Times of Social

Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances Olga Jubany, Fabio Perocco (eds.). Venezia, 2015. Pp 7–37.

29. *Lain D., Airey L., Loretto W., Vickers-taff S.* Understanding older worker precarity: the intersecting domains of jobs, households and the welfare state // *Ageing and Society*. 2019. № 39. Pp. 2219–2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253.

30. *MacDonald R., Giazitzoglu A.* Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the ‘gig economy’? // *Journal of Sociology*. 2019. DOI: 10.1177/1440783319837604. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1440783319837604>.

31. *Marcu S.* The Limits to Mobility: Precarious Work Experiences Among Young Eastern Europeans in Spain // *Environment and Planning A. Economy and Space*. 2019. Article reuse guidelines: [sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions). DOI: 10.1177/0308518X19829085 [journals.sagepub.com/home/epn](https://journals.sagepub.com/home/epn).

32. *Marx K.* Capital. A Critique of Political Economy. Vol. I. 549 p. URL: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf> (дата обращения: 15.05.2020).

33. *Meed M.* Culture and Commitment. A Study of the Generation Gap. Natural History Press. New York, 1970. 113 p.

34. *Mortimer J.-T., Kim M., Staff J., Vuol M.* Unemployment, Parental Help, and Self-Efficacy During the Transition to Adulthood // *Work and Occupations*. 2016. Vol. 43(4) Pp. 434–465. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888416656904>.

35. *Murgia A., Poggio B.* Experiences of precariousness by highly-skilled young people in Italy, Spain and the UK // *L. Antonucci, M. Hamilton, S. Roberts (eds.) Young People and Social Policy in Europe: Dealing with risk, Inequality and Precariousness in Times of Crisis*. London, Palgrave. 2014. Pp. 62–86.

36. *Taylor Ph.* Working Longer May Be Good Public Policy, But It Is Not Necessarily Good for Older People // *Journal of Aging and Social Policy* 2019. Vol. 31, № 2. Pp. 99–105 URL: <https://doi.org/10.1080/08959420.2019.1576487> (дата обращения: 15.05.2020).

37. *Taylor Ph.* Ageism and Age Discrimination in the Labour Market and employer Responses // *Older Workers: Research Readings NCVET / T. Giffin, F. Beddie/ 2011*. Pp. 46–63.

38. *West K., Hussain A., Burke C.* Age Discrimination and Age Diversity Management within the Vulnerable Age Groups / *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Work-*

*ers, and Social Dialogue Stances Olga Jubany, Fabio Perocco (eds.)*. Venezia, 2015. Pp 61–83.

39. *Wong V, Au-Yeung T. C.* Expediting youth’s Entry into Employment Whilst Overlooking Precariousness: Flexi-employability and Disciplinary Activation in Hong Kong. *Soc Policy Admin*. 2018. Pp. 1–17. <https://doi.org/10.1111/spol.12418>.

40. *Work Sharing During the Great Recession: New Developments and Beyond / J. C. Messenger, N. Ghosheh (eds.)*. International Labour Organization (ILO). Geneva, 2013.

## References

1. *Abashidze A. Kh., Koneva A. E.* Problema zashchity prav pozhilykh lits na povestke dnya mirovogo soobshchestva [The Problem of Protecting the Rights of the Elderly on the Agenda of the International Community]. *Vestnik RUDN. Seriya: Yuridicheskie nauki – Bulletin of Peoples’ Friendship University of Russia. Series LAW*. 2014. Issue 2. Pp. 343–356. (In Russ.).

2. *Alisievich E. S.* Pooshchrenie i zashchita uyazvimykh grupp v mezhdunarodnom prave [Promotion and Protection of Vulnerable Groups in International Law]. Moscow, 2012. 431 p. (In Russ.).

3. *Vasil’eva Yu. V., Shuraleva S. V.* K voprosu o stanovlenii i sovremennom sostoyanii paradigm rossiyskogo trudovogo prava i prava sotsial’nogo obespecheniya [On the Formation and Current Status of the Paradigms of Russian Labor Law and Social Security Law]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2018. Issue 2 (41). Pp. 454–477. DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477. (In Russ.).

4. *Vladimirova Yu. V.* Znachenie vozrasta rabotnika v trudovom prave Rossii: dis. ... kand. jurid. nauk [The Significance of the Employee’s Age in Russian Labor Law: Cand. jurid. sci. diss.]. Perm, 2002. 202 p. (In Russ.).

5. *Glотова I. A.* Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda lits predpensionnogo vozrasta [Features of Legal Regulation of Labor of Pre-Retirement Age Persons]. *Sotsial’noe i pensionnoe pravo – Social and Pension Law*. 2019. Issue 1. Access from the legal reference system ‘ConsultantPlus’. (In Russ.).

6. *Dolova A. Z.* Yuridicheskie fakty v trudovom prave: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk [Legal Facts in Labor Law: Synopsis of Dr. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2009. 62 p. (In Russ.).

7. *Zaytseva L. V., Kursova O. A., Khil’chuk E.L.* Obosnovannost’ i posledstviya povyshe-niya pensionnogo vozrasta [Validity and Consequences of Increasing the Retirement Age]. *Ros-*

*siyskiy yuridicheskiy zhurnal* – Russian Juridical Journal. 2019. Issue 2. Access from the legal reference system ‘ConsultantPlus’. (In Russ.).

8. Kiseleva E. V. *Pravovoe regulirovanie truda rabotnikov starshikh vozrastnykh grupp: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk* [Legal Regulation of Labor Activity of Aged Employees: Synopsis of Cand. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2011. 26 p. (In Russ.).

9. Kartashkin V. A. *Prava cheloveka: mezhdunarodnaya zashchita v usloviyakh globalizatsii* [Human Rights: International Protection in the Context of Globalization]. Moscow, 2001. 288 p. (In Russ.).

10. Kolobova S. V., Sergeenko Yu. S. *Grazhdane starshego pokoleniya kak sub"ekty trudovogo prava* [Senior Citizens as Subjects of Labor Law]. *Sovremennoe pravo* – Modern Law. 2019. Issue 6. Access from the legal reference system ‘ConsultantPlus’. (In Russ.).

11. *Kurs rossiyskogo trudovogo prava* [The Course on Russian Labor Law]. Vol. 3. *Trudovoy dogovor / Nauch. red. d-r yurid. nauk, prof. E. B. Khokhlov* [Employment Contract; ed. by Dr. jurid. sci., prof. E.B. Khokhlov]. St. Petersburg, 2007. 656 p. (In Russ.).

12. Loshkareva M. E. *K voprosu o pravovom polozhenii zhenshchin v Srednevekovom Uel'se* [On the Issue of the Legal Status of Women in Medieval Wales]. *Istoriya gosudarstva i prava* – History of State and Law. 2014. Issue 4. Pp. 12–16. (In Russ.).

13. Lyutov N. L. *Transformatsiya trudovogo pravootnosheniya i novye formy zanyatosti v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki* [The Transformation of Labor Relations and New Forms of Employment in Digital Economy]. *Zhurnal rossiyskogo prava* – Journal of Russian Law. 2019. Issue 7. Access from the legal reference system ‘ConsultantPlus’. (In Russ.).

14. Lyutov N. L., Gerasimova E. S. *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe trudovoe zakonodatel'stvo* [International Labor Standards and Russian Labor Legislation]. Moscow, 2015. 190 p. (In Russ.).

15. Orlovskiy Yu. P. *Trud molodezhi v SSSR* [Youth Labor in the USSR]. Moscow, 1974. 256 p. (In Russ.).

16. Pokrovskaya M. A. *O sub"ektnoy differentsiatsii v sovetskom trudovom prave* [On the Subjective Differentiation in Soviet Labor Law]. *Pravovedenie* – Proceedings of Higher Educational Institutions. *Pravovedenie*. 1967. Issue 6. Pp. 50–57. (In Russ.).

17. Khokhlov E. B. *Istoriya truda i trudovoe pravo: v 3 t.* [Labor History and Labor Law: in 3 vols.]. Vol. I. *Istoriya truda v kontekste khozyayst-*

*vennykh, politicheskikh i mental'nykh sistem / pod red. I. Yu. Kozlikhina* [Labor History in the Context of Economic, Political and Mental Systems; ed. by I. Yu. Kozlikhin]. St. Petersburg, 2013. 1022 p. (In Russ.).

18. Chang H.-J. *Kak ustroena ekonomika?* [Economics: The User's Guide]. Moscow, 2015. 322 p. (In Russ.).

19. Shebanova A. I. *Problemy pravovogo regulirovaniya truda molodezhi (molodykh rabochikh i sluzhashchikh) v SSSR: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk* [Problems of Legal Regulation of Youth Labor (Young Workers and Employees) in the USSR: Synopsis of Dr. jurid. sci. diss.]. Moscow, 1973. Available at: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1174965>. (In Russ.).

20. Berry C. *Young People and Employment: Challenging Workfare and DeadEnd Jobs. Resist! Against the Precarious Future*; ed. by R. Filar. London: Lawrence and Wishart, 2015. Pp. 26–34. (In Eng.).

21. Bersin J., Chamorro-Premuzic T. The Case for Hiring Older Workers. *Harvard Business Review*. 26.09.2019. Available at: <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers> (In Eng.).

22. Carrera F., Toffanin T. Innovative Approaches to Age Diversity Management through Social Dialogue. An Immersion through Case Studies. *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*; ed. by O. Jubany, F. Perocco. Venezia, 2015. Pp. 157–171. (In Eng.).

23. Chang A. Y., Skirbekk V. F., Tyrovolas S., Kassebaum N. J., Dieleman J. L. Measuring Population Ageing: an Analysis of the Global Burden of Disease Study 2017. *Lancet Public Health*. March 2019. Vol. 4. Available at: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2819%2930019-2> (In Eng.).

24. Colvin R. *Re-Imagining the Future of Work. Resist! Against the Precarious Future*; ed. by R. Filar. London: Lawrence and Wishart, 2015. Pp. 16–25. (In Eng.).

25. Egdell V., Maclean G., Raeside R., Chen T. Age Management in the Workplace: Manager and Older Worker Accounts of Policy and Practice. *Ageing and Society*. 2020. Issue 40 (4). Pp. 784–804. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>. (In Eng.).

26. Gentile A. Young Graduates at the Crossroads of Crisis. *Recerca*. 2015. Issue 16.3. Pp. 35–58. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16>. (In Eng.).

27. Jonut I. The Effect of Young People Not in Employment, Education or Training, on Poverty Rate in European Union. *Journal of Eastern Europe Research in Business and Economics*. 2019. Vol. 2019. DOI: 10.5171/2019.95594. (In Eng.).
28. Jubany O., Perocco F. Vulnerability of Young and Older Workers Across Europe in Times of Crisis. *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*; ed. by O. Jubany, F. Perocco. Venezia, 2015. Pp 7–37. (In Eng.).
29. Lain D., Airey L., Loretto W., Vickerstaff S. Understanding Older Worker Precarity: the Intersecting Domains of Jobs, Households and the Welfare State. *Ageing and Society*. 2019. Issue 39. Pp. 2219–2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253. (In Eng.).
30. MacDonald R., Giazitzoglu A. Youth, Enterprise and Precarity: or, What is, and What is Wrong with, the ‘Gig Economy’? *Journal of Sociology*. 2019. Issue 55 (4). DOI: 10.1177/1440783319837604. (In Eng.).
31. Marcu S. The Limits to Mobility: Precarious Work Experiences Among Young Eastern Europeans in Spain. *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2019. Vol. 51. Issue 4. DOI: 10.1177/0308518X19829085. (In Eng.).
32. Marx K. Capital. A Critique of Political Economy. Vol. I. 549 p. Available at: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf> (In Eng.).
33. Meed M. Culture and Commitment. A Study of the Generation Gap. New York: Natural History Press, 1970. 113 p. (In Eng.).
34. Mortimer J.-T., Kim M., Staff J., Vuol M. Unemployment, Parental Help, and Self-Efficacy During the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*. 2016. Vol. 43. Issue 4. Pp. 434–465. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888416656904> (In Eng.).
35. Murgia A., Poggio B. Experiences of Precariousness by Highly-Skilled Young People in Italy, Spain and the UK. *Young People and Social Policy in Europe: Dealing with Risk, Inequality and Precariousness in Times of Crisis*; ed. by L. Antonucci, M. Hamilton, S. Roberts. London: Palgrave, 2014. Pp. 62–86. (In Eng.).
36. Taylor P. Ageism and Age Discrimination in the Labour Market and Employer Responses. *Older Workers: Research Readings NCVET*; T. Giffin, F. Beddie. 2011. Pp. 46–63. (In Eng.).
37. Taylor P. Working Longer May Be Good Public Policy, But It Is Not Necessarily Good for Older People. *Journal of Aging and Social Policy*. 2019. Vol. 31. Issue 2. Pp. 99–105. Available at: <https://doi.org/10.1080/08959420.2019.1576487> (In Eng.).
38. West K., Hussain A., Burke C. Age Discrimination and Age Diversity Management within the Vulnerable Age Groups. *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations: Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*; ed. by O. Jubany, F. Perocco. Venezia, 2015. Pp. 61–83. (In Eng.).
39. Wong V., Au-Yeung T. C. Expediting Youth’s Entry into Employment Whilst Overlooking Precariousness: Flexi-Employability and Disciplinary Activation in Hong Kong. *Social Policy Administration*. 2018. Pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.1111/spol.12418> (In Eng.).
40. Work Sharing During the Great Recession: New Developments and Beyond; ed. by J. C. Messenger, N. Ghosheh. International Labour Organization (ILO). Geneva, 2013. (In Eng.).