

ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ

Кузьмина Екатерина Дмитриевна

студент, Тюменский государственный университет, РФ, г. Тюмень

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема возрастной дискриминации в сфере труда в Российской Федерации. Данное явление происходит как с молодыми, так и пожилыми людьми. Рассматриваются причины дискриминации, ее правовые аспекты, а также статистические данные. Кроме того, отдельным вопросом является законодательное урегулирование возрастной дискриминации.

Ключевые слова: дискриминация, возрастная дискриминация, эйджизм, трудовое законодательство, виды дискриминации, причины дискриминации, сфера труда.

Безусловно, дискриминация в трудовой сфере является очень популярной в наше время. Ежегодно отказывают в работе огромному количеству молодежи, студентов и пенсионеров. В своей работе я постараюсь осветить самые часто встречающиеся проблемы в трудовой сфере граждан Российской Федерации.

Пожилые и молодые люди часто подвергаются эйджизму на работе. Дискриминация по возрасту в отношении молодых людей очевидна во многих сферах, таких как занятость, здоровье, жилье и политика, где молодым людям часто отказывают в возможности выразить свое мнение или их мнение не принимается во внимание.

Поскольку COVID-19 распространяется по всему, вызванные этим сбои в экономике означают, что весьма вероятно увеличение случаев дискриминации по возрасту. Это может включать в себя увольнение работодателями пожилых сотрудников или отказ от рассмотрения более старых кандидатов при повторном найме. Это краткосрочное мышление игнорирует долгосрочные последствия, которые затронут людей всех возрастов.

Дискриминация по возрасту наносит огромный ущерб отдельным работникам и их семьям, но также оказывает существенное влияние на экономику.

Многие пожилые люди считают, что их возраст - недостаток при поиске работы. Факты свидетельствуют о том, что соискателям старшего возраста обращаются реже, чем их более молодым коллегам с сопоставимыми резюме, что способствует продолжительным периодам безработицы для многих соискателей старше 50 лет. Это особенно верно в отношении женщин и расовых меньшинств, поскольку случаи дискриминации по возрасту на рабочем месте часто пересекаются с гендерной и расовой дискриминацией. Реальность такова, что дискриминации по возрасту больше всего подвержены те, кто меньше всего может себе это позволить. У работников с низкими доходами может быть меньше возможностей сменить работу, а исторически находящиеся в неблагоприятном положении расовые и этнические группы с большей вероятностью, чем другие, будут чувствовать себя в ловушке своей нынешней роли.

Работодатели должны подумать, как сделать так, чтобы рабочие места действительно учитывали возрастное разнообразие и инклюзивность. Было бы разумно сделать это даже с

точки зрения бизнеса. Такие изменения имеют большие экономические преимущества для предприятий, в том числе то, что сотрудники разного возраста позволяют компаниям лучше понимать рынки, различающиеся по возрасту. Усилия по воспитанию сотрудников из разных поколений, которые охватывают обучение технологиям и обмен карьерным опытом и навыками, имеют очевидную ценность как для работодателей, так и для сотрудников.

Изучая ситуацию с эйджизмом в зарубежных странах, хотелось бы выделить несколько примеров заявлений, которые могут подать в суд работники, подвергнутые дискриминации со стороны работодателя. Скажу, что большинство перечисленных заявлений основано на реальных делах, которые рассматривались судами, которые впоследствии были удовлетворены. Итак, к таким заявлениям относятся:

1. Различие в отношении к молодому работнику.

Пример: неуважение в общении с более молодым сотрудником, в то время как с опытным и старшим работником такого не происходило.

2. Неуместный язык для описания молодого работника.

Пример: использование устойчивых в народе фраз, подчеркивающих неопытность молодого работника.

3. Отказ в выплате молодому работнику минимальной заработной платы.

Пример: различие в заработной плате несовершеннолетнего работника и лиц, старше двадцати одного года.

4. Установление требований к работе, которые слишком сложно выполнить молодым работникам.

Пример: требование о наличии минимального стажа работы на определенной должности может быть косвенно дискриминационным по отношению к молодому человеку.

5. Увольнение молодого работника по возрасту.

Пример: высказывания работодателя, основанные на том, что молодых людей сложнее контролировать, а также у них отсутствует дисциплина.

В первую очередь необходимо обратить внимание на Конвенцию Международной организации труда №111 от 25 июля 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий», где четко сформулировано определение дискриминации, а именно: «Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» [4].

Вышеупомянутый документ действителен в Российской Федерации, однако и трудовое законодательство закрепляет запрещение какого-либо ущемления прав в сфере труда в статье 3 Трудового Кодекса РФ [7].

Российское законодательство сталкивается с недопониманием со стороны Совета Европы и Международной организации труда за отсутствие следующих критериев дискриминации:

1. здоровье;
2. инвалидность;
3. сексуальная ориентация.

В России вышеперечисленные критерии не рассматривают, хотя до сих пор имеют место быть многочисленные отказы из-за совершенно не связанных с трудоспособностью человека причин. Если говорить об инвалидности, то необходимо указать следующую статистику,

предоставленную Григорием Лекаревым, находящимся на должности заместителя министра труда и социальной защиты. По крайней мере в 2019 в интервью Российской газете он сообщил: «Только 28 процентов людей с ограниченными возможностями по здоровью трудоспособного возраста имеют работу» [5].

Кроме того, в 2009 году ЕСПЧ задался вопросом, почему в России нет достаточно эффективных мер защиты работников от проявления дискриминации в сфере труда, вследствие чего в 2013 году была разработана статья 13.11.1 КоАП РФ: «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение административного штрафа на граждан - от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей» [3].

Рассмотрим же о таком виде дискриминации, где основным критерием является возраст. Изучая необходимую информацию можно видеть такую тенденцию – ущемлению подвергаются либо молодежь, либо лица предпенсионного и пенсионного возраста. Как правило, работодатели неохотно берут молодых специалистов, так как считают их неопытными сотрудниками. Если говорить о несовершеннолетних, то работодатель, скорее всего, откажется от приема таких лиц на работу. Такое явление связано с трудовым законодательством, то есть с льготами, которое оно предоставляет. Так, ст. 92 ТК РФ: «Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю». Кроме того, существует норма об отпуске для несовершеннолетних сотрудников, а именно ст. 267 ТК РФ: «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время» [7].

Если говорить о людях старшего возраста, то Редков Н.А. указывает, что «к категории лиц предпенсионного возраста относятся граждане старше 45 лет. Самыми распространенными причинами того, что работодатель не желает рассматривать кандидатов в должности граждан этого возраста, являются следующие факторы:

- 1) сотрудники в большинстве своём хуже обучаются новым технологиям;
- 2) имеют проблемы со здоровьем;
- 3) их квалификация попросту оказывается выше, чем у начальника, что не каждому нравится» [8, с. 334].

Также немаловажной является статистика. Так с помощью популярного портала hh.ru, ранее job.ru, вышеупомянутый автор приводит следующие данные: «В РФ лидирует дискриминация по возрастному признаку – 61,7 % опрошенных. Далее, 11,6 % – по полу, 8,8 % – по семейному положению, 2,4 % – по принадлежности к профсоюзным организациям» [1].

Делаем вывод о том, что дискриминация по возрастному признаку считается наиболее популярным критерием ущемления прав человека и гражданина в трудовой сфере.

Далее, говоря о статистике необходимо обратить внимание на данные, которые раскрывает Клепикова Е.А. в своей статье. Основным предметом для определения дискриминации по возрастному признаку были объявления по поиску сотрудников: «Было проанализировано 500 объявлений из газеты «Работа. Учеба. Сервис». Оказалось, что 60,8% объявлений содержат упоминания о возрасте, причем самый высокий возраст, после которого работодатель отказывает в приеме, 69 лет, а самый низкий - 46 лет». Автор уточняет: «Средний возраст работника, независимо от пола, с которого потенциальный работодатель готов принять его к себе в компанию, - 23,3 года, а средний возраст, с которого начинают отказывать в приеме, - 41 год» [2, с.66].

Трудоустройство граждан старше 45 лет действительно проблематично. Как считает Монгуш В.А.: «Это связано с устоявшимися стереотипами относительно консервативности пожилых людей, низкого уровня приспособляемости к новым веяниям в трудовом секторе». Помимо этого автор выделяет такую проблему: «Так, если молодежь больше ориентирована на IT-

технологии, бизнес и т. д., то среди работников предпенсионного и пенсионного возраста больше специалистов в промышленности, сельском хозяйстве и медицине, что обусловлено потребностями того общества, в котором развивалось каждое из указанных поколений граждан» [6, с.163-164].

Монгуш В.А. также рассматривает такой важный аспект, как судебное регулирование дел, связанных с дискриминацией. В своей статье автор говорит о том, что в 2009 году Европейский комитет по социальным правам указывал на проблему отсутствия эффективных механизмов защиты сторон, подверженных дискриминации, а также комплексного и системного взгляда к рассматриваемой проблеме [6, с.162].

Это поразительно трудное время как для сотрудников, так и для работодателей. Борясь с COVID-19, работодатели не должны упускать из виду молодых и пожилых работников. Обладая навыками и знаниями, которые они приобрели за всю жизнь, они могут внести огромный вклад в работу по продвижению национальной и мировой экономики.

Какие же меры могут предпринять работодатели для преодоления эйджизма?

1. Реализация анонимного или слепого трудоустройства.

Компаниям, стремящимся создать более разнообразную рабочую силу, будет полезно удалить личные данные из резюме и заявлений о приеме на работу, например возраст кандидата. Это означает, что при составлении короткого списка кандидатов на собеседование они принимают свои решения исключительно на основе навыков и заслуг.

2. Внедрить схемы наставничества.

Молодые сотрудники могут чувствовать, что им есть чему поучиться, а сотрудники старшего возраста могут чувствовать, что их опыт используется недостаточно. Схема наставничества может решить обе эти проблемы одним махом. Это создает возможности для взаимного обучения, как старших, так и молодых сотрудников.

Список литературы:

1. Кир И.Р. Все равны, но некоторые равнее? [Электронный ресурс] // JOB.RU: интернет-ресурс по поиску работы и подбору персонала. – Режим доступа: <https://www.job.ru/seeker/career/article/46188-vernis-ya-zaplachu.html> (дата обращения: 01.11.2017);
2. Клепикова Е.А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. -2019. - №2. С.66;
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 30.04.2021, с изм. от 17.05.2021);
4. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ);
5. Мария Гусенко. Работать обязательно. [Электронный ресурс] //RG.RU// - Режим доступа: <https://rg.ru/2019/02/26/za-otkaz-invalidu-v-prieme-na-rabotu-predlozhat-zaplatit.html> (дата обращения: 26.02.2019);
6. Монгуш В.А. Дискриминация в сфере труда: проблемы теории и практики // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. - №1 163-164;
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021);

8. Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда//Вестник Костромского государственного университета. -2018. - №2. С.334.