



УДК 349.2:351.83 + 351.83

А. И. Окулич

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ЛИЧНОСТИ ОТ ВОЗРАСТНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

A. I. Okulich

## THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF PROTECTING THE INDIVIDUAL AGAINST AGE DISCRIMINATION IN THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO WORK

*В статье проводится анализ проблемы дискриминации в трудовой сфере по возрастному признаку в отношении молодых и пожилых людей. Автором рассматриваются причины, по которым дискриминируются обе группы работников. Основной причиной автор считает наличие в общественном сознании возрастных стереотипов и распространение такого явления, как «эйджизм» по отношению к молодым специалистам и пожилым работникам. Отдельным вопросом рассматривается правовое регулирование в сфере труда и оценивается, как законодатель борется с проблемой дискриминации по признаку возраста. Исходя из анализа, автор дает рекомендации по внедрению ряда мер для устранения такой проблемы, как возрастная дискриминация в трудовой сфере.*

**Ключевые слова:** дискриминация, возраст, стереотипы, эйджизм, сфера труда.

*The article analyzes the problem of discrimination in employment based on age in relation to the young and the elderly. The author considers the reasons for which are discriminated against both groups of workers. The main reason for the author considers the presence of the public consciousness of age stereotypes and the spread of the phenomenon of «ageism» in relation to young professionals and older workers. A separate issue is considered legal regulation in the sphere of labor and evaluated as lawmakers struggle with the problem of age discrimination. Based on the analysis, the author makes recommendations for the implementation of a number of measures to address this problem as the age discrimination in employment.*

**Keywords:** discrimination, age stereotypes, ageism, employment.

В современных условиях вопросы равноправия и борьбы с дискриминацией составляют одно из ключевых направлений современной социальной политики любого государства. Размер поддержки в отношении социально уязвимых групп представляет собой индикатор демократичности и развитости общества и государства.

В отличие от борьбы с дискриминацией по признаку расы, национальности, языка, борьба с возрастной дискриминацией пока еще не является приоритетным направлением в развитии международно-правовых и национальных инструментов обеспечения равноправия. Возрастная дискриминация трактуется как относительно «молодое» направление дискри-



минации, хотя на протяжении последних лет привлекает повышенное внимание со стороны правозащитников [1].

В России на государственном уровне проблемой дискриминации никто серьезно не занимается. Непримируемая борьба в последние годы ведется лишь с насилием на расовой, религиозной и национальной почве, в то время как ненасильственная возрастная дискриминация, дискриминация этнических, сексуальных меньшинств остается незамеченной [8, с. 13].

Стоит отметить, что понятие возрастной дискриминации отсутствует в законодательных актах Российской Федерации. Более того, в п. 2 ст. 19 Конституции России не говорится ни слова о запрете ограничения прав граждан по признаку возраста [3].

Дискриминация по признаку возраста отличается от других форм дискриминации. Например, в основе дискриминации по причине принадлежности к определенному полу или этносу лежат признаки, принадлежащие человеку от рождения и остающиеся неизменными в течение его жизни. Возраст же — понятие относительное.

Принадлежность к дискриминируемой возрастной группе не predetermined обстоятельствами рождения или воспитания лица, поэтому потенциальной жертвой такой дискриминации может стать любой человек в любой период своей жизни. В возрастной дискриминации выделяют следующие подгруппы дискриминируемых:

- 1) молодые люди в возрасте от 16 до 24 лет;
- 2) люди среднего возраста от 25 до 49 лет;
- 3) люди старшего возраста от 50 лет до пенсионного возраста;
- 4) люди пожилого возраста (пенсионный возраст и старше) [10, Р. 161].

К сожалению, как уже отмечалось, каждый человек будет в какой-то момент его жизни членом каждой из этих подгрупп.

Также возрастную дискриминацию не всегда можно четко идентифицировать на практике. Как правило, о потенциальной дискриминации по признаку возраста могут свидетельствовать такие признаки, как указание на определенный возраст или возрастные рамки («не старше 40 лет», «от 20 до 35 лет»), принадлежность к определенной группе («молодые», «зрелые», «представители старшей возрастной группы»), биологические характеристики («женщины детородного возраста») или отличительные признаки, присущие определенному возрасту («динамичные»,

«обладающие обширным опытом») и т. д. [2, с. 192].

Еще одной отличительной чертой возрастной дискриминации является то, что она распространена в сфере труда и занятости. Министерство труда и социальной защиты сделало первый шаг к искоренению возрастной дискриминации.

Так, в 2013 году к ст. 3 Трудового кодекса была принята поправка о запрете ограничения в трудовых правах по признаку возраста [9].

Почти аналогичная поправка была принята в отношении ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в которой говорится о запрете распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения, о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав в зависимости от возраста [5].

Стоит отметить, что на международном уровне давно признано существование дискриминации по признаку возраста. Так, в 1980 году Международной организацией труда была принята Рекомендация «О пожилых трудящихся». В п. 5 настоящей Рекомендации говорится, что пожилые трудящиеся без дискриминации по возрасту должны пользоваться равенством возможностей и обращения наравне с другими трудящимися [6].

Но, к сожалению, на практике дело обстоит совсем по-другому. В условиях сегодняшней социально-экономической ситуации в России продолжение профессиональной деятельности для представителей пожилого возраста является практически единственным способом улучшения их материального благосостояния.

В последнее десятилетие численность работающих людей, перешагнувших пенсионный рубеж, значительно сократилась. Если раньше, в советское время, большая часть людей, достигших пенсионного возраста, продолжала трудовую деятельность, то сегодня для многих российских пенсионеров это вряд ли представляется возможным.

При приеме на работу нового сотрудника в большинстве случаев работодатели останавливают свой выбор на 30—35-летних кандидатах. Это обусловлено стереотипными представлениями работодателя о том, что люди старшего возраста не свободны от рудиментов советского сознания и трудовых навыков. Тем более в возрасте 30—35 лет сегодня находится большинство руководителей во многих сферах жизни общества. Молодой управ-



ляющий предпочитает видеть вокруг себя подчиненных-сверстников. Во-первых, морально нелегко руководить лицом, который в несколько раз старше самого руководителя; во-вторых, с высоты его возраста 50-летний кажется пожилым, который в силу своего возраста не сможет эффективно работать. Также, по мнению работодателей, у работников в возрасте много недостатков, они неинициативны, работают медленно и тяготеют к проверенным решениям, поэтому их сложно обучать новым методам работы [7, с. 8].

Еще с одной проблемой сталкиваются люди в возрасте при непосредственном трудоустройстве на новое рабочее место. Так, у большинства работодателей возникает вопрос — почему человек с многолетним опытом и стажем пришел устраиваться на новое место. Именно такое скептическое отношение к подобному факту и отталкивает работодателей принимать на работу работников старшего возраста.

Особая острота проблемы занятости и трудоустройства лиц пожилого возраста в современном российском обществе обусловлена тем, что качество жизни и средняя продолжительность жизни в России возросли. Так, если средняя продолжительность жизни в 30-х годах прошлого века была значительно ниже нынешней, и большинство советских граждан в возрасте 55 и 60 лет были уже нетрудоспособны, то сейчас люди в возрасте не только трудоспособны, но и активны и готовы дальше продолжать трудовую деятельность.

Все эти факторы вынуждают пенсионеров вставать на биржу труда и работать за низкую заработную плату на любой работе, в большинстве своем не связанной с их профессией и образованием. Вследствие того, что пожилое население стало более деятельным — это неизбежно приводит к избытку предложения на рынке труда, и это приводит к тому, что появляется высокий конкурс на рабочие места, где требуется низкоквалифицированный труд.

Поэтому безработным старше 50 лет предлагают переобучение в основном по рабочим специальностям, независимо от их образования.

Пожилым безработным с высшим образованием сложнее перестроиться, и им крайне сложно соглашаться на переобучение по рабочим специальностям, а обучать их компьютерной грамотности и направлять на курсы повышения квалификации работодателям кажется затратным и нецелесообразным.

Подобное отношение к старикам, доминирующее в массовом сознании,

перекликается с сегодняшней социальной политикой государства, согласно которой пожилые люди выступают лишь как объекты социальной поддержки. Поэтому многие полагают, что пожилые люди бесперспективны во всех областях жизнедеятельности, а особенно в профессионально-деловой сфере. Это основной стереотип, который, по сути, является приговором для огромного числа людей в возрасте старше 50 лет. Данное явление носит понятие «эйджизм», то есть это негативный стереотип в отношении людей какой-либо возрастной категории, но чаще всего подразумевается стереотип пожилого возраста [4, с. 148].

Следует заметить, от такого явления, как «эйджизм», страдают не только пожилые работники. Молодые трудящиеся также страдают от дискриминации на основании возраста.

Многим сложно понять, как молодые люди могут рассматриваться как дискриминирующая группа таким же образом, как пожилые люди. Дело в том, что дискриминация, которой подвергаются молодые люди в силу своего возраста, отличается от той, от которой страдают люди старшего возраста. Главным отличием являются различные стереотипные представления в отношении молодых и пожилых людей.

Большинство работодателей и общество в целом имеют следующие стереотипные представления в отношении молодых работников:

1) у молодых работников отсутствует опыт. Таких специалистов придется всему учить, а это требует немало времени, которого работодателю не хватает, а также необходимо потратить определенную сумму денежных средств на обучение работника;

2) молодые люди легкомысленны, ненадежны и безответственны, им трудно поручить важную работу;

3) отдельным пунктом можно назвать отношение работодателя к молодым девушкам. Большая часть работодателей отказывают в приеме на работу женщинам молодого возраста, так как работодатель не уверен, что данный тип работника будет работать без перерыва на отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком. А для работодателя это, во-первых, дополнительная финансовая нагрузка, во-вторых, работодатель не готов потратить время и деньги на ее обучение и ничего взамен не получить с работника.

Такой подход к молодым специалистам не является правильным. Совершенно



очевидно, что молодые специалисты не будут иметь достаточного опыта работы, которые требуют от них при приеме на работу менеджеры, в результате чего создается «замкнутый круг», когда молодежь, имеющая высшее профессиональное образование по требуемой специальности, не может занять квалифицированные должности ввиду отсутствия требуемого стажа работы, и вынуждена соглашаться либо на рабочие места более низкой квалификации, либо искать работу в другой, не соответствующей их образованию, сфере деятельности [2, с. 192].

Необходимо убедить работодателя в том, что одним из важнейших условий формирования успешного бизнеса является разновозрастной коллектив, так как работники старшего поколения будут передавать опыт и знания молодым работникам, а молодежь в свою очередь способна быстро обучаться всему новому, более того, она замотивирована в достижении карьерных успехов.

Проводя опрос среди выпускников разных специальностей высших учебных заведений, большинство из них заявило, что столкнулись с отказами в приеме на работу по специальности, причем многие работодатели не мотивировали свой отказ, но можно с уверенностью заявить, что в большинстве случаев отказ был связан с отсутствием опыта работы в силу возраста.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что, несмотря на то, что дискриминация по возрастному признаку законодательно запрещена, на практике реальное положение дел отличается.

Анализируя сказанное, можно сделать вывод, что возрастная дискриминация законодательно запрещена, в России «эйджизм» получил достаточно широкое распространение. Наиболее подвержены дискриминации по рассматриваемому признаку молодые специалисты и специалисты в возрасте старше 50 лет.

На высшем уровне управления страны вопрос об устранении возрастной дискриминации хоть и рассматривается в последнее время, однако конкретных действий по данному вопросу в силу многих причин не предпринимается.

Учитывая сказанное, нами сделан вывод, что необходимо получать помощь со стороны государства в виде распределения молодых работников, особенно выпускников, на вакантные рабочие места путем конкурсного отбора. Что касается работников в возрасте за 50, то их также необходимо распределять на предприятия, при этом учитывая их образование и сложившиеся за жизнь профессиональные навыки. Для устранения негативных стереотипов в отношении молодых и пожилых специалистов необходимо развивать информационную политику по данному вопросу в средствах массовой информации.

### Литература

1. Васильева, Т. А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики / Т. А. Васильева // Труды Института государства и права Российской академии наук — 2013. — № 1. — С. 191—214.
2. Васильева, Т. А. Защита личности от дискриминации по признаку возраста / Т. А. Васильева ; под ред. Т. А. Васильевой. — М. : Новая юстиция, 2010.
3. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. — 1993. — № 237. — 25 дек.
4. Микляева, А. В. Методы исследования эйджизма: зарубежный опыт / А. В. Микляева // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. — 2009. — № 100.
5. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // СЗ РФ. — 1996. — № 17 — Ст. 1915.
6. О пожилых трудящихся : Рекомендация № 162 Международной организации труда от 23 июня 1980 г. // Международное бюро труда. — 1991. — С. 1927—1934.
7. Смирнова, Т. В. Геронтологический вектор занятости : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Т. В. Смирнова. — Саратов, 2003.
8. Соболева, А. К. Борьба с дискриминацией в России: повестка дня для законодательной власти / А. К. Соболева // Создание правовой среды для защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, пола и возраста. Концепции развития российского законодательства : сб. материалов ; под ред. А. К. Соболева. — М. : Новая юстиция, 2011.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1) — Ст. 3.
10. Sargeant, M. Age Discrimination in Employment / Malcolm Sargeant. — Gower : England, 2006.



**ОКУЛИЧ Анастасия Ивановна**, аспирант кафедры конституционного и административного права юридического факультета, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, пр. В. И. Ленина, 76. E-mail: nancyok08@gmail.com.

**OKULICH Anastasia**, a graduate student of the department “Constitutional and Administrative Law” the Law Faculty of the South Ural State University. ). 454080, Chelyabinsk, pr. V. I. Lenin, 76. E-mail: nancyok08@gmail.com

For citation: **A. I. Okulich**. Theoretical and legal analysis of the problem of protecting the individual against age discrimination in the implementation of the right to work

***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5(53).2015. pp. 165—169.***

