



УДК 349.2

Кулагина Анна Владиславовна
Московский государственный университет
им. М.В. Ломоносова
Юридический факультет
Россия, Москва
ankulagina5895@gmail.com
Kulagina Anna
Lomonosov Moscow State University
Faculty of Law
Russia, Moscow

К ВОПРОСУ О ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ВОЗРАСТНОМУ ПРИЗНАКУ В СФЕРЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация: в представленной статье рассматривается проблема незаконных увольнений и иных ограничений трудовых прав работников, вызванных возрастом сотрудника. Автор анализирует существующую судебную практика и предпринимается попытка обозначить различные причины феномена дискриминации. На этой основе делаются выводы и предлагаются возможные методы решения описанной проблемы.

Ключевые слова: дискриминация, увольнение, трудовые отношения, работодатель, работник.

ON THE ISSUE OF AGE-BASED DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOUR IN MODERN RUSSIA

Annotation: this article addresses the problem of illegal dismissals and other restrictions on workers' labour rights caused by the age of the employee. The author analyzes the actual judicial practice and attempts to identify various causes of the



phenomenon of discrimination. On this basis, conclusions are drawn and possible methods of solving the described problem are proposed.

Key words: discrimination, dismissal, labour relations, employer, employee.

Обращаясь к понятию дискриминации, можно выяснить, что в Конвенции №111 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» оно подразумевается в виде любых различий или предпочтений, которые нарушают равенство возможностей в области труда и занятости [2]. В ст.3 ТК РФ эта мысль выражается так: ни один человек не может быть ограничен в трудовых правах или получать любого рода привилегии по признаку пола, расы, национальности, возраста, принадлежности к общественным организациям, а также от других обстоятельств, непосредственно не относящихся и не принадлежащих к деловым качествам работника [4]. Кроме того, в доктрине трудового права запрет дискриминации труда считается неотъемлемым принципом, основным началом, защищающим работника и его человеческое достоинство. Стоит подчеркнуть, что данный принцип закрепляется Декларацией Международной организации труда, что делает его обязательным для всех государств-участников, независимо от ратификации Конвенций [9, с.3].

В данной статье речь будет вестись об одном из значимых факторов дискриминации – возрасте работника. За рубежом подобная проблема присутствует в равной степени и даже имеет собственное название – эйджизм, то есть предвзятое отношение к человеку, построенное на основании стереотипов о его возрасте. МОТ, желая защитить множество работников от необоснованного увольнения, приняла еще и Конвенцию №168 [3], запрещающую осуществлять дискриминацию из-за возраста или потери трудоспособности.

Недавние социологические исследования и статистические данные отражают следующую картину: примерно 90 % россиян полагают, что в России



существует дискриминация в сфере труда [1]. Что касается непосредственно ущемлений прав по возрастному критерию, то можно заметить, что отчеты известного интернет-портала по трудоустройству «HeadHunter» демонстрируют, что 81% работодателей признают существование возрастной дискриминации, а доля сотрудников старше 45 лет, нанятых через упомянутый портал, составил лишь 3% [14], что не может не вызывать опасения.

Еще можно отметить, что чаще всего дискриминацию из-за возраста испытывают работники, занятые физическим трудом, что довольно логично, так как более молодые сотрудники просто физиологически в большинстве своем выносливее и сильнее. Кроме того, в умственной сфере, а именно IT-сфере и иных компьютеризированных областях действует стереотип, что выгоднее и дешевле обучить молодых работников и не тратить время и ресурсы на более старших кандидатов.

Какие иные возможные предпосылки и причины существуют у этой проблемы? Во-первых, стоит сказать, что отдельные работодатели полагают, что пожилые работники уже не могут обладать требуемыми компетенциями и навыками, что делает их неспособными к быстрому и эффективному выполнению поставленных задач. Вторым значимым фактором является отсутствие определенных компетенций у возрастных сотрудников, которые являются фундаментом способностей молодых работников. Наниматели зачастую не видят смысла принимать работников, не знающих иностранных языков или не владеющих в совершенстве персональным компьютером, потому что данные навыки являются базовыми и основополагающими для большинства современных профессий.

Помимо этого, весьма интересным представляется размышление Г. Беккера, утверждавшего, что одной из потенциальных предпосылок может быть геронтофобия, то есть неприязнь нанимателей к пожилым работникам» [10]. Более того исследователь выдвинул тезис о том, что дискриминация по признаку возраста влияет как на сотрудников, так и на работодателя, и



компанию в целом. А именно происходит следующее: фирмы отказываются от квалифицированных, но возрастных работников, в то же время увеличивая оплату труда молодых сотрудников, не получая качественной отдачи, что негативно сказывается на прибыли.

Не менее занятным является анализ К.Эрроу, обнаружившего существование так называемого «порочного круга», снижающего желание дискриминируемой группы развиваться и повышать свои компетенции. Люди тратят определенные ресурсы на саморазвитие, но эти усилия не оправдываются и не приносят соответствующего результата. В итоге среднегрупповые показатели эффективности и ожидаемых показателей неуклонно снижается. Поэтому усиливается предубеждение и стереотипы о дискриминируемой группе, ущемление оказывается своего рода оправданным. Эрроу назвал данное явление «самосбывающимся пророчеством» [11].

Что касается российской практики, одним из самых значимых событий стала реализация реформы пенсионного возраста 2019-2028 годов, приведшей к повышению возраста выхода на пенсию у женщин до 60 лет, а у мужчин – до 65 лет [6]. Такое изменение неизбежно вызвало следующую проблему: работодатель не особенно стремится трудоустраивать на работу возрастного сотрудника, который, по его мнению, в любом случае вскоре выйдет на пенсию и освободит рабочее место, так как это в свою очередь повлечет проблему новой ротации кадров.

Например, после объявления о начале реформы пенсионного возраста, группа крупных владельцев бизнеса выступили против, указывая на высокую затратность содержания таких работников, обязанность выплаты и перекладывание ответственности государства на бизнес. Спикеры высказывают мысли о том, что нужно отказаться от административного принуждения предприятий сохранять сотрудников предпенсионного возраста, а напротив, стоит мотивировать и предоставлять различные стимулы главам организаций, чтобы сохранение таких работников приносило пользу предприятиям [13].



Координатор Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений со стороны работодателей Александр Калинин отмечает, что в бизнесе и так очень высока конкуренция, а меры по поддержке лиц предпенсионного возраста, наоборот, могут привести к избавлению рынка от неконкурентоспособных кандидатов [15].

В судебной практике уже известен случай попытки увольнения работницы предпенсионного возраста. Так, можно привести апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 10.07.2019 по делу № 33-1590/2019. В фабуле дела указывалось, что трудовой договор был формально расторгнут по обоюдному согласию, однако работница не хотела уходить самостоятельно, она заявила, что ее «попросили уйти», то есть этот шаг был сделан под давлением. Суды первой и апелляционной инстанции на основании почерковедческой экспертизы и показаний свидетелей подтвердили факт оказания давления, и пришли к выводу, что своего согласия на расторжения договора истица не давала, поэтому договор не мог считаться расторгнутым по обоюдному согласию. Таким образом, суд встал на сторону истицы предпенсионного возраста, которая могла лишиться работы из-за работодателя, не желающего содержать таких работников в своем штате [16].

Несмотря на большое количество случаев ущемлений людей старшего возраста, молодые работники также могут сталкиваться с подобными трудностями. Наниматели склонны предполагать, что молодые специалисты не обладают всей полнотой требуемых знаний, умений и навыков, что повлечет за собой длительное обучение и накапливание опыта. По мнению работодателя, все указанные причины приведут к убыткам компании и снижению эффективности, поэтому принимая на работу слишком молодых сотрудников, они рискуют своим капиталом. В продолжение такой мысли, было проведено интересное исследование в сфере молодежного рынка труда. Приглашёнными экспертами испытания являлись сотрудники Центров занятости населения города Екатеринбурга, преподаватели УрФУ, специалисты кадровых центров,



специалисты по развитию компетенций Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и иные консультанты [8, с. 2]. Они пришли к выводу, что в большинстве своем наниматели не спешат принимать на работу недавно закончивших высшие учебные заведения кандидатов или лиц с небольшим стажем трудовой деятельности из-за неуверенности в их самостоятельности, наличии профессиональных компетенций и возможности брать на себя ответственность.

Исходя из вышесказанного, дискриминируемые работники могут отстаивать свои права, ссылаясь на статью 144.1 УК РФ, провозглашающая запрет необоснованного отказа в приеме на работу или увольнения работника предпенсионного возраста [5]. При этом нарушителю грозит штраф в размере до двухсот тысяч рублей или либо обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов. Из текста примечания можно извлечь, что под предпенсионным понимается возраст от 60-ти для мужчин и от 55-ти для женщин. Что же происходит с лицами и организациями, нарушившими принцип запрета дискриминации? Существует три варианта развития событий: во-первых, уже упомянутая уголовная ответственность. Во-вторых, гражданско-правовая ответственность нанимателя. Суд часто взыскивает с ответчика компенсацию за моральный вред, а иногда сумму, не выплаченную работнику до начала судебного производства. Кроме того, может быть применена административная ответственность, если наниматель разместил объявления о вакансиях, включающих в себя сведения дискриминационного характера, а также за необоснованный и письменно немотивированный отказ соискателю в приеме на работу. К примеру, если наниматель ограничил максимальный возраст приема сотрудников на какую-либо должность 35-ью годами. Несомненно, это ограничивает и умаляет трудовые права работника и его человеческое достоинство, что подчеркивается в законе №162-ФЗ.

К сожалению, на данный момент подобных обращений в суд катастрофически мало и не столь активно обращаются к судебной защите для



восстановления нарушенных прав. Необходимо признать, что доказывание наличия факта дискриминации все еще остается сложной и кропотливой процедурой. Многие работники отчаиваются найти справедливость, не обращаются за судебной и адвокатской защитой и чаще всего просто меняют профессию или место работы. Однако динамика судебных разбирательств в большинстве случаев положительна. Часто суд встает на сторону сотрудников и исправляет нарушенное положение вещей. Возможно, для более эффективного разрешения споров может быть полезным создание и разработка новых механизмов защиты. К примеру, в Великобритании и Нидерландах уже давно успешно существуют специализированные органы, которые задействованы исключительно для разрешения проблем дискриминации в самых разнообразных областях общественной жизни [12, с. 60]. Была продемонстрирована высокая эффективность таких новообразований и важность их роли в разрешении трудовых споров.

Также было бы разумно внести изменения в кропотливую и долгую процедуру приведения аргументов для доказательства факта ущемления прав. У работников иногда отсутствуют аудио-, видеоматериалы или письменные доказательства, подтверждающие слова работодателя с явной дискриминационной окраской, что вынуждает их отказаться от подачи иска. Кроме того, представляется необходимым дополнить уже существующий проект Рекомендаций Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека «О противодействии дискриминации в сфере труда», который является отличным фундаментом для дальнейшего процесса изменения и формирования антидискриминационного законодательства.

Итак, подводя итоги, можно констатировать следующее: работники во многих случаях сталкиваются с ограничениями из-за возраста, причем как из-за слишком юного возраста, так и из-за достаточно зрелого. Естественно, такое ущемление препятствует как карьерному росту самих сотрудников, так и



адекватному развитию всего рынка труда. Дискриминация, безусловно, существует как в России, так и во многих странах мира, что делает работников очень уязвимыми на постоянно изменяющемся рынке труда. Следует надеяться на более строгое наказание по отношению к недобросовестным работодателям и повышение правосознания работников, желающих защитить свои права и восстановить справедливость.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001/>

2. Конвенция № 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) [Электронный ресурс] // URL: https://www.conventions.ru/view_base.php?id=10369/

3. Конвенция Международной Организации Труда N 168 о содействии занятости и защите от безработицы (Женева, 21 июня 1988 г.) [Электронный ресурс] // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/jobles.shtml/

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. от 1 апреля 2019 г.) // «Российская газета», 31.12.2001, №256

5. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021) // "Собрание законодательства РФ", №25, 17.06.1996

6. Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ (ред. от 28.06.2021) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" // "Российская газета", N 223, 05.10.2018



7. Кожемякина Е. Увольнение работников пенсионного и предпенсионного возраста // Трудовые споры. – 2021. – №5. – 96 с.
8. Климова Н. В. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / Н. В. Климова, Т. И. Касьянова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г.: в 2-х т.— Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. — Т. 1. — С. 284-287.
9. Чернышев С.А. Принцип запрещения дискриминации в системе принципов правового регулирования в сфере труда // Аллея науки. – 2018. – №8. – С.654-660
10. Becker G.S. The Economics of Discrimination. - Chicago: Chicago University Press, 1957. - 178 p.
11. Arrow K.J. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), Discrimination in Labor Markets. Princeton University Press. - 1973. - pp. 3-33
12. Гололобова, Е. И. Запрещение дискриминации как принцип трудового права: выпускная квалификационная работа / Е. И. Гололобова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Ин-т гуманитар, и соц.-эконом. образования, Каф. права. — Екатеринбург, 2019. — 68 с.
13. «Как трудинспекторы не дадут в обиду возрастных сотрудников. Уже пошли проверки» / Портал для бухгалтеров «Клерк.Медиа» [Электронный ресурс] // URL: <https://www.klerk.ru/buh/articles/476574/>
14. Дискриминация на рынке труда в России / Сайт Института общественного мнения «Анкетолог» [Электронный ресурс] // URL: <https://iom.anketolog.ru/2017/11/07/diskriminaciya-na-rynke-truda-v-rossii/>
15. «Бизнес считает недопустимым запрет на увольнение людей накануне пенсии» / Сайт новостного портала «Ведомости» [Электронный ресурс] // URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2018/07/27/776764-biznes-schitaet/>



16. Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 10.07.2019 по делу № 33-1590/2019 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.glavbukh.ru/art/101869-uvolnenie-rabotnikov-pensionnogo-i-predpensionnogo-vozrasta/>