

УДК 4414

***ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ***

Астафьева А.О.¹

студент,

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,

Владимир, Россия

Дорожкина Е.А.

студент,

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,

Владимир, Россия

Аннотация. В статье исследуется такое явление, как эйджизм – дискриминация по возрасту, в рамках современного российского рынка труда. В настоящее время эта проблема приобрела довольно острый характер, особенно в связи с недавними изменениями в пенсионном законодательстве. Основная цель данной работы состоит в том, чтобы исследовать причины проявления дискриминации в отношении определенных возрастных категорий граждан.

Ключевые слова: Дискриминация, найм на работу, возраст, старшее поколение, молодой специалист.

***AGE DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET OF THE RUSSIAN
FEDERATION***

Astafieva A.O.

student,

Vladimir state University named after A.G. and N.G. Stoletovs,

Vladimir, Russia

¹ Научный руководитель – Мешков Д.Н., доцент, к.ю.н.

Dorozhkina E.A.

student,

Vladimir state University named after A.G. and N.G. Stoletovs,

Vladimir, Russia

Annotation. The article investigates the phenomenon of ageism – age discrimination in the framework of the modern Russian labor market. At present, this problem has become quite acute, especially in connection with recent changes in pension legislation. The main purpose of this work is to investigate the causes of discrimination against certain age groups of citizens.

Keywords: Discrimination, hiring, age, older generation, young specialist.

В настоящее время вопрос о возрастной дискриминации на рынке труда России является довольно актуальным, так как именно работники средних лет и старше сталкиваются с тем, что работодатели отказывают им при приёме на работу в силу их возраста. В основном, данный вид дискриминации проявляется на этапе заключения трудового договора между работодателем и работником, тем самым данное обстоятельство воспринимается последними, как некий барьер для продолжения своей активной трудовой деятельности. Хотелось бы отметить, что трудовая активность таких работников очень важна для них просто потому, что они хотят себе обеспечить благополучие, к примеру, из-за низких пенсионных выплат, но в условиях дискриминации, немолодая часть населения не может реализовать подобные цели.

В данной статье нам бы хотелось обратить внимание на дискриминацию именно при устройстве на работу, так как она проявляется для лиц старшего возраста очень рано. Стоит заметить, что в большинстве случаев такой вид дискриминации определяется через объявления, которые содержат информацию о поиске персонала для приёма на работу, и доля таких

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

объявлений затрагивает вопрос требований к возрасту будущего работника. К примеру, в исследовании Е.А. Мосаковой [3, 66], проведенном в 2006 году, рассматривалось около 500 объявлений такой газеты, как «Работа. Учёба. Сервис». Так вот, оказалось, что около 61% объявлений содержат упоминания о возрасте. Нельзя не обратить внимание также на то, что самым высоким возрастом для отказа работнику при приёме на работу оказалось 69 лет, а самым низким – 46 лет.

В июле 2013 года был принят Федеральный закон "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" [1], которым был введён запрет на распространение объявлений, содержащих дискриминационные признаки, касающиеся возраста работников. Уже в ноябре, после принятия данного закона, доля таких объявлений была сокращена до 1%, но ведь это совсем не говорит о том, что дискриминация не стала применяться при найме на работу, она просто приобрела абсолютно скрытый характер.

На рынке труда эйджизм объясняется многими причинами. Например, работники старшего поколения (пенсионеры от 55 (60) лет) менее гибки в принятии решений и креативны в выполнении трудовых функций. Они значительно медленнее способны подстраиваться под быстро меняющиеся реалии. В условиях компьютеризации и широкого распространения IT-технологий работодателю выгодно взять на работу молодого специалиста, хорошо разбирающегося в данной сфере, чем тратить время и средства на обучение этому неподготовленного человека. Стоит отметить, что появились даже нечто похожее на ярлыки, вроде «молодой специалист» и «работающий пенсионер». Ущемления работников старшего возраста может проявляться в таких явлениях, как снижения заработной платы, подпадание под сокращение штата, ограничение карьерного роста или доступа к обучению и т.д.

Однако не только люди старшего поколения подвержены дискриминации по возрасту. Молодые работники также нередко попадают в ситуации, где их

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

возраст играет важную роль. К примеру, в большинстве случаев работодатель при выборе кандидатов аргументирует свой выбор в пользу вчерашних выпускников тем, что за отсутствием опыта им можно выплачивать заработную плату гораздо меньше, чем работнику, знающему свое дело. Данное обстоятельство подпадает также под смежный вид ущемления прав – дискриминацию по заработной плате.

На сегодняшний день, по данным Росстата[2], пик зарплаты приходится на возрастную группу от 25 до 45 лет. После 45 лет чаще всего работник либо продолжает получать установленную сумму, либо его заработок со временем снижается. Также, по сведениям того же органа, по состоянию на 2018 год число людей старшего поколения, продолжающих свою трудовую деятельность, составляет по России 20,8%, а в условиях текущей пенсионной реформы, их количество к 2030 году обещает увеличиться до 28%. Таким образом, мы видим, что дискриминация по возрасту на рынке труда России проявляется в отношении молодежи, а также кандидатов в возрасте от 45 лет.

В сложившейся ситуации мы склонны согласиться с мнением большинства исследователей, которые утверждают, что одним из основных способов борьбы с эйджизмом является изменение условий труда и адаптация их под современные требования. В своей работе Е.А. Клепикова и М.Г. Колосницына [4] приводят варианты решения данной проблемы:

- снизить нагрузку и стрессы на работников;
- предоставить им гибкие графики работы;
- создать комбинированные команды, состоящие из молодых специалистов и опытных работников старшего поколения;
- создать условия для обучения работников и повышения их квалификации.

Эйджизм на рынке труда является немалым препятствием на пути развития экономики России. Дискриминация кандидатов при приеме на работу

приводит к тому, что общее число занятых по стране значительно сокращается, в то время как уровень безработицы неуклонно возрастает. Поэтому очень важно по максимуму устранить причины такого явления и предоставить будущим работникам необходимые условия для выполнения их трудовых функций.

Библиографический список:

1. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации (с изменениями на 22 декабря 2014 года): Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ // Российская газета, № 145, 05.07.2013.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ (дата обращения: 27.05.2019).
3. Клепикова, Е.А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования / Е.А. Клепикова // Экономическая политика. Том 14. – 2019. - № 2. – С. 64-89.
4. Клепикова, Е.А. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате / Е.А. Клепикова, М.Г. Колосницына // Российский журнал менеджмента. Том 15. – 2017. - № 1. – С. 69-88.

Оригинальность 91%