

Газизуллина Айгуль Акрамовна

студент

БашГУ, Стерлитамакский филиал
г Стерлитамак, Республика Башкортостан

Анохина Наталья Фаритов

к.п.н., доцент кафедры экономики и управления

БашГУ, Стерлитамакский филиал
г Стерлитамак, Республика Башкортостан

ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Аннотация. В статье рассматривается проблема возрастной дискриминации на российском рынке труда и способы ее решения.

Ключевые слова. Дискриминация, трудоустройство, трудовой договор, вакансии, трудовая деятельность.

Дискриминация в процессе трудоустройства по возрасту, полу, расе и другим признакам в России запрещена законодательством. В сфере трудовых отношений необходимо фиксировать большое количество дифференцирующих критериев, многие из которых функционально необходимы. Это различия в уровне квалификации, умений, возможностей, в опыте, в отношении к труду и многом другом. Дискриминация тоже, по сути, является формой дифференциации, только признанной неприемлемой с точки зрения общества – это такие различия как пол, нация, раса, религия, политические убеждения и другие, приводящие к нарушению равенства возможностей и ущемлению гражданских прав. Такое положение закреплено в Конституции (ст. 19) и в Трудовом кодексе (ст. 3). В Трудовом кодексе РФ перечисляется 15 оснований по которым запрещены различия и этот перечень не закрыт, т.е. в принципе могут быть добавлены другие основания.

Согласно ст.64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Статья гласит: «Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ).

В кодексе указывается, что «по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме». Кроме того, «отказ в заключении трудового договора

может быть обжалован в суд» [4].

В то же время, на практике работодатели зачастую не принимают во внимание нормы трудового кодекса и другие иные нормативно-правовые акты, запрещающие возрастную дискриминацию при приеме на работу, и устанавливают определенные ограничения, от которых впоследствии страдает кандидат на вакантное место.

Дискриминация рассматривается не только с правовой, но и с социально-психологической точки зрения. С точки зрения социальной психологии дискриминация – это способ поддержания доминирующего положения социального субъекта (личности, группы). Это одна из форм отрицающего поведения, в основе которого лежит предубеждение об отсутствии у дискриминируемых неких свойств, которые позволяют отказывать им в правах, возможностях и т.п.

Согласно мнениям работодателей молодые специалисты, только что закончившие обучение, имеют мало компетенций, а кандидаты в возрасте зачастую не умеют применять на практике новые технологии. Работодатели определяют желательный возраст работника в 25 – 45 лет для мужчин и в 30 – 45 лет для женщин. Нижняя граница возраста установлена в соответствии с отсутствием опыта работы у молодых специалистов. А верхняя граница установлена в соответствии с возникающими сложностями в обучении лиц, старше 50 лет. Заостряя свое внимание на возрасте работников, и работодатели, и кандидаты оказываются в неловком положении. Воздвигая возрастные ограничения, работодатели вынуждают соискателей излагать неверную или неточную информацию при приеме на работу, на собеседовании [1, с. 75].

В соответствии с данными опроса, проведенного Фондом Общественного Мнения граждан РФ от 18 лет и старше 17 марта 2013 в 43 субъектах при трудоустройстве 25% людей подвергаются дискриминации по возрасту, чаще других сообщают об этом граждане, достигшие возраста в 46 - 60 лет (32%). Однако 43% россиян считают, что в некоторых сферах возрастные ограничения допустимы [3].

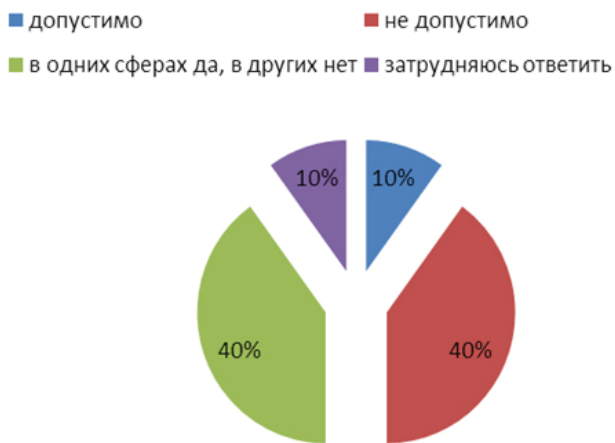


Рис.1. Допустимо ли применение возрастной дискриминации в какой-нибудь сфере деятельности

Модернизация современного российского образования

Ограничения для женщин репродуктивного возраста часто вызваны увеличением риска прерывания трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей.

Для лиц старшего возраста дополнительные ограничения связаны с процессом устаревания знаний, снижением возможностей к адаптации, а также неумением применять на практике новые технологии.

Новым признаком дискриминации становится образование сотрудника.

На рисунке 1 представлены мнения респондентов по вопросу: «Допустимо ли применение возрастной дискриминации в какой-нибудь сфере деятельности?» [3].

Говоря о дискриминации по возрасту, следует рассмотреть различные группы возрастов и вакансии. Данные приведенные в таблице 1. показывают, что с проблемой возрастной дискриминации люди старшего возраста сталкиваются чаще, чем молодежь. Так как у молодых специалистов имеются явные преимущества, такие, как: легкая обучаемость, желание молодых специалистов реализоваться, готовность и мобильность к ненормированному рабочему дню, и т.д. [2, с.113].

Таблица 1
Сравнительная оценка вероятности использования различных признаков дискриминации по группам вакансий

Признак	Группа	Вероятность возрастных ограничений	
		До 29 лет	От 30 до 45 лет
Категория персонала	Руководители	0,00	0,35
	Специалисты	0,05	0,14
	Рабочие	0,06	0,10
	Технические исполнители	0,09	0,36
Принадлежность к быстро развивающемуся сектору услуг	Да	0,12	0,24
	Нет	0,03	0,11

Для предотвращения возрастной дискриминации нужно принять следующие меры:

1. следует выявить факторы дискриминации и разработать мероприятия по их минимизации;
2. обеспечить равенство возможностей для кандидатов на получение вакантного рабочего места;
3. контролировать процесс трудоустройства работников. Если работодатель будет осведомлен о том, что за необоснованную дискриминацию с его стороны последуют серьезные санкции, работодатель будет гораздо реже пренебрегать нормами трудового кодекса.

В то же время большая часть экспертов предполагает, что законодательные ограничения, касающиеся процесса трудоустройства и препятствующие возрастной дискриминации могут быть легко преодолены работодателем и лишь усложнит процесс поиска работы для работников.

Во многих развитых странах разработаны и внедрены принципы, обеспечивающие на практике равные права мужчин и женщин в своей профессиональной реализации. Там использование таких критериев отбора на вакансию как пол, возраст, национальная принадлежность или прописка совершенно не допустимо. Но стоит признать, что в нашей стране при приёме на работу во многие компании использование этих критериев не только допустимо, но эти требования изначально совершенно открыто указываются в объявлениях о вакансиях, публикуемых в средствах массовой информации.

Нельзя не отметить тот факт, что современное российское общество создает для себя очень серьезную проблему, вытесняя с рынка труда опытных, высококвалифицированных специалистов во всех сферах деятельности. При современной демографической ситуации РФ вынуждена увеличивать количество иностранных специалистов на российском рынке труда.

Список литературы

1. Грунистая О.С. Возрастная и гендерная дискриминация в трудовых отношениях // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: материалы VII студенческой международной заочной научно-практической конференции.(24января 2013г.) – Новосибирск: Изд.«СибАК», 2013. – С.71–77.
2. Гурьянчик В.Н. Ориентиры молодёжи на рынке труда образовательных услуг // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации : материалы пятой всероссийской научно-практической интернет-конференции (с международным участием) / под науч. ред. М.В. Новикова – Ярославль : Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2013. – С. 108 – 121.
3. Возрастные ограничения при приеме на работу. Результаты опроса. Фонд Общественное Мнение. 23 Марта 2013. [Электронный ресурс] – URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10868> (дата обращения 09.11.2013).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.09.2013) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/?utm_campaign=lawdoc_dynamic&utm_source=google_adwords&utm_medium=cpc&utm_content=1&gclid=CMYGj4vE2LoCFVF2cAodjkIANA (дата обращения 09.11.2013).