

УДК: 4414

**Столяренко Арина Эдуардовна.**  
Студентка Института магистратуры,  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,  
Stolyarenko Arina Eduardovna,  
Student of the Chair of Sociology  
St. Petersburg State University of Economics,

## ЭЙДЖИЗМ КАК ФОРМА ТРУДОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ AGEISM AS A FORM OF LABOR DISCRIMINATION

**Аннотация:** признавая трудовую дискриминацию и одну из её форм – эйджизм – актуальными вопросами современности, автор анализирует проблему. В публикации даётся характеристика этому явлению, выявляются причины, породившие его. Автор уделяет внимание обоснованию живучести эйджизма в России, выдвигает предложения, направленные на ликвидацию данной негативной практики в экономике и социальной политике государства.

**Abstract:** Recognizing labor discrimination and one of its forms – ageism – as urgent issues of our time, the author devotes his article to a comprehensive consideration and analysis of this problem. The publication characterizes this phenomenon, identifies the reasons that gave rise to it. The author pays attention to the justification of the vitality of ageism in the society, puts forward proposals aimed at eliminating this negative practice in the economy and social policy of our state.

**Ключевые слова:** возраст, предвзятое отношение, молодой специалист, проблемы найма на работу, эйджизм, дискриминация.

**Keywords:** age, prejudice, young specialist, recruitment problems, ageism, discrimination.

При написании статьи автор преследует цель всесторонне рассмотреть такое негативное социальное явление как эйджизм. А также выявить причины его формирования, развития и жизнеспособности, определить возможные способы и методы его ликвидации в современном обществе. Прежде, нежели приступить к рассмотрению обозначенных нами выше проблем, считаем необходимым дать определение этому относительно новому в современной науке понятию.

Итак, в нашей работе под эйджизмом будет пониматься дискриминация человека на основании его возраста. Эйджизм ярко проявляется в готовности взаимодействовать на равных началах и сотрудничать лишь с теми людьми, кто соответствует некоему заранее установленному критерию возраста [5, с. 104].

В социальном плане понятия «эйджизм» и «возрастная дискриминация» (в отношении занятости) используют как синонимы или взаимозаменяемые. На практике, безусловно, эти понятия могут быть тесно переплетены. К примеру, заметные и устойчивые комплексы работодателя, вытекающие, допустим, из страха собственного ветшания и старения, могут оказать серьёзное влияние на кадровую политику организации по отношению к своим старшим сотрудникам.

Согласно вполне обоснованному и уважаемому мнению российских социологов, которое подтверждают примеры из практики, сфера трудовых отношений в Российской Федерации признаётся сегодня одним из фокусов относительно не правового пространства. Абсолютное большинство населения, считающего, что его права нарушены, относят это,



прежде всего, к принятому в стране характеру трудовых отношений. Сложившиеся на деле практики, что весьма заметно, грубо противоречат важнейшим международным и российским правовым документам, регламентирующим сферу трудовых отношений [3].

Заметим, что российское трудовое законодательство содержит ряд норм, запрещающих дискриминацию при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, места жительства и других обстоятельств, которые не связаны с компетенциями работника. Однако эти нормы далеко не всегда учитываются работодателями.

Сегодня в нашей стране вопрос о возрастной дискриминации на рынке труда признаётся весьма актуальным по той причине, что именно работники средних лет и старше часто сталкиваются с тем явлением, что работодатели отказывают им при приёме на работу в силу их возраста, который не устраивает по ряду причин. Как показывает практика, данный вид дискриминации проявляется именно на этапе заключения трудового договора между работодателем и работником, в результате чего данное обстоятельство воспринимается последним, как некий барьер для продолжения своей активной трудовой деятельности. После такого приёма соискатель определённой должности с большим трудом и опаской идёт на следующее, запланированное им собеседование, не без причины опасаясь повторения негативного опыта устройства на работу.

К сожалению, практика эйджизма не редко отмечается и в отношении работников, достаточно длительное время занимающих конкретную должность на предприятии. Руководитель предлагает сотруднику написать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию или же просто увольняет такого в связи с уходом на пенсию, не противореча никаким правовым нормам. С точки зрения законодательства нарушений нет, но, с точки зрения человеческой культуры и этики такое действие нельзя назвать верным, тактичным или благородным.

Молодой руководитель уверенно полагает, что престарелые сотрудники являются обладателями нежелательных психических, физических и поведенческих характеристик. Иными словами, он считает, что у пожилых людей негибкое мышление, они консервативны, медлительны, не имеют желание ставить цели и достигать их. Молодой руководитель видит в сотруднике солидного возраста некий тормоз для развития предприятия в силу своих устаревших взглядов.

Следует заметить, что трудовая активность работников, подпадающих под увольнение в силу своего не молодого возраста, очень важна для них просто по той причине, что они хотят себе обеспечить благополучную старость. Но низкие пенсионные выплаты – весьма серьёзное препятствие на пути к осуществлению этого желания. В современных условиях господствующей повсеместно дискриминации, немолодая часть населения Российской Федерации, к сожалению, не может реализовать подобные цели [2].

Следует обратить внимание на дискриминацию именно при устройстве на работу, поскольку 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 объявлений затрагивает именно вопрос требований к возрасту будущего работника

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



Не сложно заметить, что дискриминация по возрасту на рынке труда Российской Федерации проявляется как в отношении молодежи, только окончившей высшие учебные заведения, так и кандидатов в возрасте от 45 лет. Именно такие возрастные категории не устраивают современного руководителя средних 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 [4, с. 70] приводит, на наш взгляд, вполне удачные варианты решения данной проблемы, с которыми нельзя не согласиться:

- 1) по-возможности, снизить нагрузку и стрессы на работников;
- 2) предоставить работникам гибкие графики работы;
- 3) создать условия для повышения квалификации работников;
- 4) создать комбинированные команды, которые состояли бы из молодых специалистов и опытных работников старшего поколения [4, с. 73].

На наш взгляд, эйджизм на современном 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» [1].

*Список литературы:*

1. Астафьева А.О, Дорожкина Е.А. Возрастная дискриминация на рынке труда Российской Федерации // Электронный журнал Дневник науки – № 5 – 2019. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_38196949\\_84202706.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38196949_84202706.pdf).
2. Карюхин, Э. К проблеме возрастной трудовой дискриминации // Интернет-журнал «Третий возраст». <http://www.3vozrast.ru/article/pravo>.
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.
5. Лактионова, Н. Дискриминация по возрасту? О проблемах отечественной науки. // В защиту науки. – 2016. – № 17. – С. 104–108.

