

УДК 331.538+351.83

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ВОЗРАСТНОМУ ПРИЗНАКУ

Т.М. Мурзабекова

Тверской государственной университет

Рассмотрена проблема того, что в российской судебной практике сложилась ситуация, в корне отличающаяся от ситуации в европейских судах, в силу того, что в нашей стране дела об обжаловании незаконного отказа в приеме на работу по возрастному признаку отсутствуют. Иными словами, европейские суды признают факт дискриминации по возрастному признаку и в практике этих судов подобные дела не являются редкостью. Отсутствие подобных дел в судебной практике нашей страны вызвано сложностью доказывания и отсутствием непосредственной санкции в отношении работодателя. Таким образом, рассматриваемую проблему невозможно решить только усовершенствованием действующего законодательства. Необходимо предпринять серьезные меры по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реальному применению мер юридической ответственности к нарушителям прав и законных интересов работников, т.е. ввести определенные санкции за отказ работодателя в принятии на работу в силу несоответствия по возрастному признаку.

Ключевые слова: дискриминация, возраст, работодатель, работник, договор.

Тема возрастной дискриминации в сфере трудовых правоотношений, несомненно, является актуальной, поскольку, несмотря на то что трудовое законодательство не устанавливает предельный возраст заключения трудового договора, на практике кандидатам старше 35 – 40 лет приходится сталкиваться с тем, что им отказывают при приеме на работу.

Цель моей статьи: рассмотрение проблемы дискриминации в сфере трудовых правоотношений по возрастному признаку.

Задачи:

- изучение проблемы положений законодательства;
- изучение мнений ученых;
- анализ позиций работодателя;
- рассмотрение проблемы в Тверской области: анализ требований, предъявляемых к кандидатам на вакантные места;
- попытки преодоления рассматриваемой проблемы.

Представители службы занятости, департаментов труда, а также представители прокуратуры и судьи смотрят на эту проблему, прежде всего, с точки зрения того, насколько она доказуема. С одной стороны, –

говорят они, – дискриминация есть, а с другой – ее очень трудно доказывать. А еще они подчеркивают такую особенность: пока нет обращений от работников, до тех пор надзорные органы не могут вмешиваться в ситуацию.

В целом возникает довольно неблагоприятная ситуация: работники видят дискриминацию даже больше, чем она есть, но либо боятся, либо не знают, как с ней бороться. Работодатели или не видят ее, или считают оправданной. А органы, надзирающие за ситуацией, жалуются на плохую законодательную проработку или на отсутствие «сигналов» снизу, свидетельствующих о том, что где-то существует дискриминация.

Конституция РФ содержит нормы, запрещающие возрастную дискриминацию, в частности, ст. 19, согласно которой «запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности»¹. Также п. 3 ст. 37 Конституции утверждает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В п. 3 статьи говорится о недопустимости, какой бы то ни было дискриминации при вознаграждении за труд². Таким образом, мы видим, что Конституция, как Основной Закон содержит ряд норм запрещающих возрастную дискриминацию в сфере трудовых правоотношений.

Кроме того, в соответствии со ст. 3 Трудового кодекса РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается отказ в заключении трудового договора с гражданином в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту

¹ СЗ РФ. 26.01.2009. № 4. Ст. 445.

² Там же.

жительства или пребывания), а также других обстоятельств (в частности, возраст гражданина), не связанных с деловыми качествами³.

Другими словами, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Таким образом, например, возраст 45 лет и выше сам по себе не является основанием для отказа в приеме на работу.

Тем не менее на практике довольно часто встречаются случаи, когда работодатель не стесняется прямо в объявлении о поиске кандидатов на вакантное место указывать: «Требуются женщины 25 – 35 лет», «Требуются мужчины до 30 лет», что является абсолютно незаконным.

Данная проблема является предметом рассмотрения, изучения многих ученых, социологов. И, исходя из анализа их позиций по данной проблеме, как правило, при приеме на работу кандидаты старше 35 – 40 лет сталкиваются с дискриминацией по возрасту и с ограничением в выборе вакансий. Сегодня возрастные рамки устанавливают большинство работодателей, так как считают, что с возрастом люди становятся менее обучаемы и активны. Таким людям очень сложно адаптироваться к новой корпоративной культуре. Верхняя возрастная планка составляет 35 – 40 лет, а если речь идет о физическом труде, то здесь граница смещается до 50 лет. Сегодня ситуация на рынке труда такова, что заметно высвобождение большого количества служащих низкой квалификации, особенно работников различного рода бюро. На сегодняшний день рынок испытывает острый недостаток квалификационных работников. При назначении на руководящие должности в частные структуры предпочтением пользуются люди 25 – 35 лет, потому что они легко подстраиваются под сложившуюся культуру предприятия.

Специалисты в сфере трудовых правоотношений определяют реальную ситуацию, которая сложилась сегодня на российском рынке труда, как геноцид людей старше 40 – 45 лет. Таким образом, за последние годы российский рынок труда «помолодел» просто на глазах. Сегодня вы уже вряд ли удивитесь, когда при приходе в компанию встретите на должности директора по маркетингу девочку, очень похожую на ту, которая каждый день катается на качелях рядом с вашим домом. А вот людям с солидным опытом находить работу все сложнее: возраст не тот. На что способен человек, если ему уже 45 лет? По всей видимости, именно так рассуждают многие современные

³СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

работодатели, потому что в 9 вакансиях из 10 стоит четкое ограничение: до 45 лет. В чем причина данного требования?

Один из главных факторов — уверенность работодателей в том, что чем старше человек, тем больше он болеет. Вот как комментирует этот вопрос один из участников форума <http://tver.rabota.ru>: «Не берут потому, что в таком возрасте часто уже начинаются проблемы со здоровьем. Работодателю нужен сотрудник, который работает, а не которому придется регулярно оплачивать больничные»⁴.

Стоит признать, что в этом есть определенная логика, но прямой зависимости между возрастом кандидата и состоянием его здоровья нет. Все зависит от конкретного человека: один может болеть в любом возрасте, другому больничные не нужны и в 60 лет. К тому же сегодня у молодых проблемы со здоровьем встречаются ничуть не реже, чем у пожилых людей.

Другая распространенная причина — коллектив. Если он молодой, то человек «в годах» может не вписаться в него, а потому будет чувствовать себя дискомфортно. И это, к сожалению, действительно так. Любой менеджер по персоналу скажет, как важно подбирать людей такого же склада, как большинство в коллективе, в соответствии с внутренней средой, корпоративной культурой, принципами работы в коллективе.

Проблема возрастной дискриминации в сфере трудовых правоотношений получила широкое практическое распространение и на территории Тверской области. Просмотрев большое количество объявлений в СМИ (интернет-сайты, газеты), я пришла к печальному выводу о том, что чуть ли не в каждом втором объявлении работодателем устанавливается возрастной ценз несмотря на то, что на законодательном уровне, как я уже отмечала, запрещен отказ в заключении трудового договора по признаку возраста.

Однако стоит отметить положительный момент. Радует то, что проблема не остается незамеченной на территории нашего региона, а именно предпринимаются попытки преодоления проблемы возрастной дискриминации в сфере труда. Здесь речь идет об областной целевой программе «Улучшение условий и охраны труда на предприятиях и в организациях АПК Тверской области 2003 – 2005 годы» (Закон «Об областной целевой программе «улучшение условий и охраны труда на предприятиях и в организациях АПК Тверской области на 2003 – 2005 годы». Принят Законодательным собранием Тверской области 25 марта 2003 года).

⁴ <http://tver.rabota.ru>

Основными целями областной целевой программы «Улучшение условий и охраны труда на предприятиях и в организациях АПК Тверской области на 2003 – 2005 годы» являются:

- снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в области;
- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- повышение уровня гарантий правовой и социальной защиты работников от профессионального риска⁵.

Основной задачей программы является реализация государственной политики в области улучшения условий и охраны труда, изложенной в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Программные мероприятия определены департаментом по социально - экономическому развитию села Тверской области на основе анализа состояния и охраны труда работников на предприятиях и в организациях АПК Тверской области, статистических данных о состоянии условий труда; проверок и расследований несчастных случаев, рекомендаций государственной инспекции труда в Тверской области, Тверского отдела Управления центрального промышленного округа Госгортехнадзора России, ГУ «Управление государственного энергетического надзора по Тверской области», Тверской государственной сельскохозяйственной академии (кафедра охраны труда)⁶.

Однако, изучив данную целевую программу я поняла, что она направлена на защиту охраны труда не столько в вопросе защиты от возрастной дискриминации в сфере трудовых правоотношений, сколько на: снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности; повышение уровня правовой и социальной защищенности в области охраны труда; реализацию государственной политики по охране труда работников АПК.

Ситуация, сложившаяся в российской судебной практике, в корне отличающаяся от ситуации в европейских судах, в силу того, что в нашей стране дела об обжаловании незаконного отказа в приеме на работу по возрастному признаку отсутствуют. Иными словами, Европейские суды признают факт дискриминации по возрастному признаку и в практике этих судов подобные дела не являются редкостью. Отсутствие подобных дел в судебной практике нашей

⁵ <http://tver.rabotavgorode.ru>

⁶ <http://tver.rabotavgorode.ru>

страны вызвано сложностью доказывания и отсутствием непосредственной санкции в отношении работодателя.

Таким образом, я считаю, что рассматриваемую проблему невозможно решить только усовершенствование действующего законодательства. Необходимо предпринять серьезные меры по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реальному применению мер юридической ответственности к нарушителям прав и законных интересов работников, т.е. ввести определенные санкции за отказ работодателя в принятии на работу в силу несоответствия по возрастному признаку.

Список литературы

1. Дикман С.С. Защита личности от дискриминации: в 3 томах. М. 2009.
2. Закон Тверской области от 07.04.2003 г. №19-ЗО «Об областной целевой программе «Улучшение условий и охраны труда на предприятиях и в организациях АПК Тверской области на 2003 – 2005 годы» (по состоянию на 15 августа 2006 года) //url:<http://tver.news-city.info>
3. Конвенция «О защите прав и свобод человека» 1950 г.//url: <http://www.evrosud.ru>
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ) // СЗ РФ», 26.01.2009. № 4. Ст. 445.
5. Международный пакт «О гражданских и политических правах» 1966 г.// url:<http://www.un.org>
6. Постановление Пленума Верховного суда №2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»//url: <http://www.legis.ru>
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 07.05.2009 г.) // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
8. <http://tver.rabotavgorode.ru>
9. <http://tver.rabota.ru>

DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOUR LEGAL RELATIONSHIP ON THE AGE SIGN

T.M. Murzabekova

Tver State University

In the Russian jurisprudence there was a situation which is differing radically from a situation in the European vessels, that in our country of business on the appeal of illegal refusal in employment on an age sign are absent. Differently, the European courts admit the discrimination fact on an age sign and in practice of these vessels similar affairs aren't a rarity. Absence of similar affairs in jurisprudence of our country is caused by complexity of a dokazyvaniye and absence of the direct sanction concerning the employer. Thus, I consider that a contemplated problem it is impossible to solve only current legislation improvement, - it is necessary to take serious measures for improvement of law-enforcement practice, control and supervision strengthening, real application of measures of legal responsibility to violators of the rights and legitimate interests of workers, that is to enter certain sanctions for refusal of the employer in acceptance for work owing to discrepancy on an age sign.

Keywords: *discrimination, age, employer, worker, contract.*

Об авторе:

МУРЗАБЕКОВА Танзила Магометовна – студентка IV курса юридического факультета Тверского государственного университета, e-mail: tanzila.advokat@mail.ru; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33.