

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## **Эйджизм: проблема дискриминации на рынке труда в условиях развития индустрии 4.0 и пандемии**

**Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич**

*Вайдова Е.А.<sup>1</sup>, Ташпулатова Е.Р.<sup>2</sup>*

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: lady.vajdova@yandex.ru*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: tashpu@mail.ru*

Абсолютное большинство школ в экономической теории сходятся в том, что труд является основным средством удовлетворения потребностей человека, обеспечения его жизнедеятельности, а также первичным источником богатства страны. Соответственно, вопросы организации рынка труда, его регулирования, развития институциональных особенностей, присущих каждой национальной экономике, являются приоритетными для социально-экономического развития страны. В России эффективное регулирование данной сферы осложняется действием разнонаправленных тенденций: ухудшающейся демографической ситуацией в части структуры населения во многих регионах и в стране в целом, внутренней и внешней миграцией, необходимостью решения задач территориального развития страны и внедрения технологий индустрии 4.0 и др. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации средний трудовой стаж в РФ при выходе на пенсию составляет 34,5 года [4]. В течение всего этого периода работник пополняет знания, совершенствует трудовые навыки и накапливает опыт. При этом ценность работника с точки зрения среднестатистического работодателя сначала растет, а с достижением 40-45 лет начинает снижаться, у сотрудников старшего возраста отмечается снижение заработной платы, трудности при трудоустройстве, что свидетельствуют о проявлениях дискриминации по заработной плате, по приему на работу, по карьерным перспективам, что может быть описано термином «эйджизм». Основоположителем теории эйджизма является Р.Батлер, который в 1969г. ввел термин геронтологического эйджизма, обозначающий систематическое применение стереотипов к пожилым и их дискриминацию [3]. Феномен эйджизма на рынке труда способствует возникновению риска неполной реализации трудового потенциала лиц старших возрастов. В соответствии с Конституцией РФ «каждый имеет право на труд без какой бы то ни было дискриминации» [1]. В соответствии с ТК РФ «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от возраста а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [2]. Однако в рамках проводимой в организации кадровой политики руководители часто предпочитают молодых работников. Следует отметить, что борьба с эйджизмом особенно обострилась в связи с изменением в РФ границ пенсионного возраста и необходимостью для государственных органов создания институтов инфорсmenta по отношению к работодателям. Безусловно, увольнение работников, достигших определенного возраста, не всегда является проявлением эйджизма. Иногда это делается на вполне законных основаниях, например, в интересах поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, а также в связи со специфическими условиями труда и по другим причинам, предусмотренным законодательством о труде. Однако часто решения принимаются под влиянием укоренившихся стереотипных предубеждений о «невысокой ценности» возрастного работника, то есть в основе принятия решений лежит не рациональный подход, а укоренившаяся ментальность. Ухудшилось положение работающих пенсионеров из-за ограничений, связанных с пандемией. Как следует из научного доклада о государственной

политике в области старения для Геронтологического общества Америки, РФ относится к странам с наиболее ярко выраженным ущемлением старшего поколения: РФ занимает 3 место в списке европейских стран по распространенности эйджизма в обществе, доля которого составляет 57% [5], выявлена тенденция снижения заработной платы у сотрудников к достижению определенного возраста и сложность трудоустройства в старшем возрасте. В целях борьбы с дискриминацией на рынке труда ещё в 2013 году были внесены изменения законодательство РФ, вводящие запрет на распространение информации о вакансиях, содержащих дискриминационный признак. Однако данные действия не исключили эйджизм, а лишь поспособствовали его уходу в тень. Решение данной проблемы требует комплексного научно-практического подхода, необходимо применять инструментарий, стимулирующий работодателя изменить свое отношение к рассматриваемой категории работников, включая: конкретизацию предусмотренных законодательством случаев, когда действия работодателя по изменению заработной платы, отказу в приеме на работу и продвижению возрастных работников не должны квалифицироваться как дискриминация; предоставление организации - работодателю, имеющей в штате значительную долю сотрудников в возрасте 45 и старше, преференций; меры, направленные на совершенствование системы ценностей в обществе, предполагающей формирование нового отношения к опытным и заслуженным работникам. Отдельно следует указать на проблематику взаимосвязи трансформации требований к профессиональным компетенциям работников со стороны работодателей и развитием отраслей индустрии 4.0 в экономике России. Действительно, резкое устаревание «жестких» навыков ухудшает позиции работников старших возрастных категорий, однако это лишь обосновывает необходимость усиления акцента на вопросы переподготовки и повышения квалификации для представителей «серебряной экономики» в рамках государственной политики регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений. В масштабах анализа национальной экономики можно сделать вывод о том, что зачастую именно эта категория работников является стратегическим кадровым ресурсом, обеспечивающим конкурентоспособность многих отраслей, особенно связанных с реальным производством. Расширение их образовательных и трудовых возможностей, создание условий для выбора эффективных форм занятости в условиях пандемии позволит сохранить и развить потенциал работников старших возрастов, что особенно важно в контексте ограничений и санкций, ожидающих экономику России в ближайшей перспективе.

### Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. — 2020. — № 31.
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // «Российская газета». — 2001. — № 256.
- 3) Черных Н.А., Тарасова А.Н., Сырчин А.Е. Предпенсионеры на рынке труда: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Т.16, вып. 4. С. 1178-1192.
- 4) Пенсионной фонд России: <https://pfr.gov.ru/>
- 5) The Gerontological Society of America: <https://www.geron.org/>