

ВОЗРАСТНЫЕ ГРАНИ

ПРИ ОТКАЗЕ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ УСЛЫШАТЬ КОММЕНТАРИЙ ПО ПОВОДУ СВОЕГО ВОЗРАСТА НЕ ТОЛЬКО НЕПРИЯТНО, НО И ПРОТИВОПРАВНО: В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПРЯМО ПРОПИСАН ЗАПРЕТ НА ЛЮБЫЕ ВИДЫ ДИСКРИМИНАЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПО ВОЗРАСТУ. НЕСМОТЯ НА ЭТО, ЕЕ ОЩУЩАЮТ 93% ПЕТЕРБУРГСКИХ РАБОТНИКОВ СТАРШЕ 45 ЛЕТ. НЕКОТОРЫЕ ИЗ ОПРОШЕННЫХ ВГ ЭКСПЕРТОВ ВСЕ РАВНО ОТРИЦАЮТ НАЛИЧИЕ ПРОБЛЕМЫ.

МАРИНА ЦАРЕВА

Между тем слишком субъективные критерии выбора сотрудников приводят к ошибкам при подборе персонала, ограничению возможностей для наставничества и конфликтам в коллективе — все это заканчивается финансовыми потерями для компаний.

КРАЙНИЕ ПО НАЙМУ К эйджизму относят любую дискриминацию человека по его возрасту. Самое большое заблуждение — считать, что это явление распространяется только на пожилых или, наоборот, только на молодых людей. На самом деле дискриминация распространяется на крайние возрастные группы. Оказаться в ней может любой человек: для одного коллектива якобы непригодным для работы может быть даже 30-летний, обычно попадающий в среднюю возрастную группу. Предвзятое отношение к молодым или пожилым часто строится на стереотипах. Самые распространенные из них: пожилые люди не способны к обучению и восприятию новой информации, а молодые безответственно относятся к своим обязанностям и не имеют необходимых знаний для выполнения работы, на которую претендуют.

По данным опросов одного из крупнейших онлайн-сервисов по поиску работы HeadHunter, наличие дискриминации по возрастному признаку на российском рынке труда ощущают 93% работников из Петербурга и Ленинградской области в возрасте 45 лет и старше. На доступных вакансиях 51% опрошенных петербуржцев отмечает низкий уровень оплаты труда, ограниченность выбора мест работы по территориальному признаку и степени транспортной доступности (37%), а также высокую конкуренцию в своей сфере деятельности (28%). Практически каждый пятый, по данным HeadHunter, признался, что в зрелом возрасте сложно найти работу с достойным пакетом социальных гарантий и комфортными условиями труда — с нормированным графиком, низким уровнем стресса и без переработок.

С молодыми специалистами все тоже непросто. Несмотря на то, что, по данным HeadHunter, число предложений о работе для начинающих работников в Санкт-Петербурге постоянно растет, их доля в общем массиве вакансий сокращается. В большинстве объявлений о поиске работы (88%) не было указано никаких особых требований к опыту работы кандидатов. При этом в России уровень конкуренции среди начинающих специалистов остается одним из самых высоких. «В феврале этого года на одну вакансию в сфере „Начало карьеры, студенты“ в среднем претендовали 15 кандидатов, что превышает норму практически в три раза», — приводит статистику руководитель отдела маркетинга HeadHunter по Северо-



К ЭЙДЖИЗМУ ОТНОСЯТ ЛЮБУЮ ДИСКРИМИНАЦИЮ ЧЕЛОВЕКА ПО ЕГО ВОЗРАСТУ. САМОЕ БОЛЬШОЕ ЗАБЛУЖДЕНИЕ — СЧИТАТЬ, ЧТО ЭТО ЯВЛЕНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ТОЛЬКО НА ПОЖИЛЫХ ИЛИ, НАОБОРОТ, ТОЛЬКО НА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ

Западу Екатерина Складенко. — В любом возрасте свои особенности при поиске работы, от которых зависят стратегия, длительность поиска и зарплатные ожидания. Нельзя однозначно сказать, что при таком уровне конкуренции всем молодым выпускникам вузов и колледжей легко будет найти высококвалифицированную работу по специальности. Для этого нужно прикладывать усилия уже с первого-второго курса, если мы говорим, например, про выпускников вузов».

КОНКУРЕНТНЫЙ ВОПРОС По словам заместителя директора АНО «Центр социально-трудовых прав» (ЦСТП) и члена совета профессиональной ассоциации «Юристы за трудовые права» Юлии Островской, в России самыми значимыми признаками для дискриминации в трудовых отношениях являются возраст и пол. «Практика установления возрастных границ при найме на работу имеет форму скрытой дискриминации и является широко распространенной. Дискриминация в зарплатах — одна из форм более широкой проблемы эйджизма на рынке труда. Сейчас сложно увидеть какие-либо предпосылки к тому, чтобы ситуация изменилась. Повышение пенсионного возраста приведет к увеличению числа людей старшего возраста, которым необходима работа. Изменение возраста выхода на пенсию будет проходить постепенно, все более пожилые люди будут считаться трудоспособными и им будет все труднее найти работу. В таких обстоятельствах они будут вынуждены соглашаться на работу на менее выгодных условиях, включая уровень оплаты труда», — сетует госпожа Островская.

Больше всего от установки возрастных рамок, по словам Екатерины Складенко, страдают сферы продаж, маркетинга, PR, информационных технологий. Более широкие границы видны в тех профессиональных областях, где сохраняется дефицит грамотных специалистов: «Касает-

ся это в первую очередь представителей технических и инженерных профессий, работников из строительной, научной и медицинской отраслей». Такую версию подтвердил ВГ декан Высшей школы менеджмента национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) Сергей Филонович. Его гипотеза состоит в том, что эйджизм проявляется дифференцированно в разных профессиональных группах. «В тех областях, где люди пожилого возраста не могут эффективно конкурировать с молодежью, например, вследствие физических ограничений, эйджизм вполне естественен. В других областях, где знания и опыт являются решающими, он может не проявляться. Важна, конечно, и психологическая готовность к быстрым изменениям, в частности, в области технологий. Статистически она выше у людей более молодого возраста, отсюда и предпочтения работодателей», — считает профессор.

Основатель портала по поиску работы и подбору сотрудников Superjob Алексей Захаров уверен, что никто не подвергается скрытой дискриминации по возрасту: «Есть компании, где работают старики, — поэтому мы берем стариков. Это не значит, что они дискриминируют молодых, это значит, что у них есть какие-то предпочтения, и они могут позволить подобрать себе подобных. Есть дискриминация по профессионализму. Superjob получает в день сотни писем: „Я старый, мне 35, меня никто не берет на работу“ или „Я молодой, мне 20, никто не берет меня на работу“. А не берут не потому что старый или молодой, а потому что опыт не соответствует амбициям». Большинство же опрошенных ВГ экспертов уверено: требования, предъявляемые к возрасту соискателей или работников, лишь иногда связаны со спецификой работы. «Чаще же это предубеждения — стереотипы работодателей в отношении работников, определенных возрастных категорий», — говорит госпожа Островская.

ПЛАТА ЗА ВОЗРАСТ Формально в российском законодательстве прописан запрет на дискриминацию, однако, по словам опрошенных ВГ экспертов, эффективных средств для защиты на национальном уровне все равно нет. Так, в ч. 4 ст. 3 Трудового кодекса говорится: «Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда». Юлия Островская объясняет, что органы государственной инспекции труда жалобы на эту законодательную норму не рассматривают, потому что эта категория дел относится исключительно к компетенции судов, а иные специальные органы, отвечающие за борьбу с дискриминацией, в России отсутствуют.

В суде же доказать факт дискриминации весьма проблематично. По стандартному правилу обязанность доказать наличие дискриминации лежит на пострадавшей стороне: сделать это очень сложно, поэтому дела работниками в судах выигрываются крайне редко. Эксперт отмечает, что в странах с развитой системой антидискриминационных механизмов отсутствие дискриминации необходимо доказывать работодателю. «Даже если работник выигрывает такое дело, единственным последствием такого решения будет взыскание с работодателя компенсации морального вреда, которая, по сложившейся в России практике, взыскивается в достаточно скромных суммах: как правило, от одной до тридцати тысяч рублей», — заключает госпожа Островская.

Отбор людей исключительно по возрасту приводит не только к ограничению чьих-то прав, но и к финансовым потерям для компаний. Госпожа Складенко говорит, что для этого есть как минимум три причины. «Во-первых, по субъективным критериям может быть выбрана неподходящая группа потенциальных соискателей. Например, они не остаются долго работать в компании или неэффективны. Также может затянуться подбор кандидатов: их может не хватать на всех в силу демографических и других причин. Второй негативный фактор — ограничение возможностей для наставничества, особенно в производственном секторе. В компании может создаваться сложная ситуация, когда возрастные кандидаты будут бояться передавать знания, опасаясь отправки на пенсию, а молодые не всегда обладают достаточной базой и навыками, чтобы полноценно включиться в работу, не теряя в качестве. Третье — это общий корпоративный фон в компании, когда вместо уважительного и открытого отношения друг к другу, взаимопомощи и выручки, появляются конфликты, которых можно было бы избежать», — объясняет госпожа Складенко. ■