

СПЕЦИФИКА ЭЙДЖИЗМА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

AGENCY SPECIFICITY IN THE MANAGEMENT OF PERSONNEL OF A MODERN ENTERPRISE

*T. Kurbatskaya
E. Gribanova*

Summary: The article considers the concept of ageism, highlights its main types, studies the phenomenon of professional ageism on the example of the Russian and European states. According to various sources of information, it has been established that anti-discrimination laws are in place in many countries to combat ageism in the workplace - in particular, seven countries such as the United States, Japan, Italy, Germany, France, Canada and South Korea.

There are also positive aspects of the phenomenon - when professional requirements are of fundamental importance or when it comes to hiring minors.

Various studies are reflected, which have revealed confirmation of the negative impact of ageism on the health of the elderly.

A study by the Federal State Statistics Service at the beginning of the second decade of the 21st century brought out numerical statistics on the topic of ageism. So the average age of a citizen of the Russian Federation employed in the economy approached 39.9 years. In the country's economy, more than 75.5 million people are middle-aged employees, but over the past five years, the number of workers aged 30 to 49 has decreased from 53% to 50.9%. At the same time, the number of age groups increased from 24 to 29 years old and from 50 to 60 and older. In this connection, the fight against the phenomenon becomes even more urgent.

Keywords: ageism; discrimination; personnel management; study.

Курбацкая Татьяна Борисовна

*к.псх.н., доцент, Российская открытая академия
транспорта (МИИТ)
alterego123@yandex.ru*

Грибанова Екатерина Сергеевна

*Российская открытая академия транспорта (МИИТ)
Lagutkina.k@mail.ru*

Аннотация: В статье рассмотрено понятие эйджизм, выделены его основные виды, изучен феномен профессионального эйджизма на примере российско-го и европейских государств. Согласно различным источникам информации, установлено, что во многих странах действуют антидискриминационные законы по борьбе с эйджизмом на рабочих местах – в частности на примере семи стран, таких как США, Япония, Италия, Германия, Франция, Канада и Южная Корея.

Существуют и положительные стороны феномена – когда принципиальную важность имеют профессиональные требования или речь идет о приеме на работу несовершеннолетних.

Отражены различные исследования, которые выявили подтверждение негативного влияния эйджизма на здоровье пожилых людей.

Исследование Федеральной службой государственной статистики в начале второго десятилетия XXI века вывело численную статистику на тему эйджизма. Так средний возраст занятого в экономике гражданина РФ приблизился к 39,9 годам. В экономике страны более 75,5 млн человек – сотрудники среднего возраста, но за последние пять лет численность трудящихся в возрасте от 30 до 49 лет, сократилась с 53% до 50,9%. Вместе с этим увеличилась численность возрастных групп с 24 до 29 лет и с 50 до 60 и старше. В связи с чем борьба с феноменом приобретает еще большую актуальность.

Ключевые слова: эйджизм; дискриминация; управление персоналом; исследование.

Понятие «Эйджизм» (от англ. age – возраст) ввёл Роберт Нил Батлер директор национального института старения США в 1969 году, обозначая им дискриминацию одних возрастных групп другими. Этот феномен занимает отдельное место в методологии эффективного управления персоналом, а также в последние годы является серьёзной проблемой мирового рынка.

Выделяют четыре вида дискриминации [2].

Прямая дискриминация. Выражается в случаях, когда ситуация по отношению к одному лицу является более благоприятной, чем по отношению к другому лицу, и в основе этой ситуации заложен признак дискриминации.

Прямая дискриминация допустима только в случаях,

когда присутствует объективная и обоснованная предпосылка. Например, на работу машинистом электропоезда можно привлекать исключительно людей, имеющих профессиональное образование и подтверждающие это документы (диплом об образовании), а также релевантный опыт работы, при этом отвергая всех кандидатов, не соответствующих этим требованиям. Тем не менее, по отношению к менеджерам по клинингу того же электропоезда выдвигать подобные требования недопустимо.

Косвенная дискриминация. Проявляется в случаях, когда какое-либо правило применяется ко всем в одинаковой мере, но её последствия на некоторые группы оказывают наиболее худший эффект по сравнению с другими, из-за присущих им определённых черт (которые также называют запрещёнными чертами).

Домогательство (англ. яз. – harassment). Вид дискриминации, при котором человек подвергается нежелательному действию, что задевает его чувства и унижает достоинство, и целью которого является создание унижительной, враждебной или притесняющей для человека среды.

Указание или побуждение к дискриминации. так же является видом дискриминации, проявляющийся в случаях, когда высказывается указание другой персоне дискриминировать кое-либо лицо, основываясь на запрещенном критерии.

Отличительная форма дискриминации по возрасту от других форм дискриминации, в том, что ее потенциальная жертва совершенно любое лицо.

Стратегическая борьба с эйджизмом может способствовать увеличению возможностей для трудовых коллективов, состоящих из разных поколений, и проведению кампаний по развенчанию мифов и ошибочных стереотипов, негативно сказывающихся на возможностях пожилых людей участвовать в жизни сообществ.

Одно из необходимых условий повышения качества жизни – отсутствие дискриминации. Так во многих странах с высоким и средним уровнем дохода действуют антидискриминационные законы по борьбе с эйджизмом на рабочих местах. Например, для стран Европейского союза разработана Рамочная директива о равном обращении в сфере занятости 2000/78/ЕС, целью которой является борьба с дискриминацией на рабочих местах в связи с инвалидностью, сексуальной ориентацией, религией и возрастом. А государствам-членам Европейского союза предлагается включить ее в свои национальные законы.

Рассмотрение вопроса о дискриминации по возрасту не означает, что следует упускать из виду правомерные отсылки к возрасту; поэтому есть исключения, когда оценка по возрастному критерию можно считать законной:

1. Профессиональные требования (например, для машиниста электропоезда важны хорошее зрение и реакция);
2. Прием на работу несовершеннолетних (заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет). Только с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет,

для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. (ст. 63 ТК РФ) [5].

Необходимо отметить, что проблеме дискриминации в социально-трудовой сфере в настоящее время уделяется пристальное внимание со стороны как западных, так и отечественных ученых.

Эйджизму в мировой научной практике в области управления персоналом было проведено несколько авторитетных исследований, которые выявили негативное влияние этого феномена на различные сферы жизни стран и общества в целом.

По заказу всемирной организации здравоохранения в рамках запущенной глобальной кампании по борьбе с эйджизмом было проведено крупнейшее в данной области исследование, опубликованное в международном междисциплинарном рецензируемом научном журнале с открытым доступом для публикаций «PLOS One», в котором ученые из Йельской школы общественного здравоохранения выявили – эйджизм оказывает негативное влияние на здоровье пожилых людей.

Ученые провели систематический обзор 422 исследований с участием более семи миллионов респондентов. Подтверждение неблагоприятного воздействия эйджизма на возвратные категории людей были выявлены в 96% случаев. Старший автор исследования Бекка Леви (Becca Levy) прокомментировала результаты проведенного эксперимента так: «Опасная распространенность эйджизма, которую подтвердила наша команда, демонстрирует необходимость инициатив по его преодолению».

Предыдущие десять исследований проводимые командой Бекки Леви показали – влияние и усвоение негативных культурных стереотипов о возрасте, сокращает продолжительность жизни людей пожилого возраста.

Согласно сведениям, представленным Федеральной службой государственной статистики «Росстат» в начале второго десятилетия XXI века средний возраст занятого в экономике гражданина РФ приблизился к 40-летнему рубежу, достигнув 39,9 года. Одновременно с этим необходимо отметить, что средний возраст женщин превалирует над средним возрастом мужчин. Возрастная категория женщин составляет 40,4 года, тогда как у мужчин она не выходит за пределы 39,4 года. В экономике страны более 75,5 млн человек – сотрудники среднего возраста, но за последние пять лет численность трудящихся в возрасте от 30 до 49 лет, сократилась с 53% до 50,9%. Вместе с этим увеличилась численность возрастных групп с 24 до 29 лет и с 50 до 60 и старше. При этом: от 24 до 29 лет

с 13,6 до 14,5%, а в группах 50-54 года с 12,1% до 12,8%, 55-60 лет — с 6,7% до 8,1%, старше 60 лет — на 0,2%, до 3,8%.

Таким образом, самым главным препятствием, по утверждению экспертов, для появления рабочих мест на рынке труда для молодежи является продолжение работы возрастного поколения после выхода на пенсию. Этот барьер препятствуют высвобождению рабочих мест, в связи с чем численность работающей молодежи в возрасте 15-19 лет за пять лет уменьшилась с 2,4% от общего количества занятых до 1,3%.

Летом 2018 года правительством России внесены изменения в законопроект «О занятости населения в Российской Федерации», в основе которого лежит поэтапное повышение основного пенсионного возраста «на год каждые два года». Изначально рекомендовалось поднять возрастную планку от 55 (60) лет для женщин (мужчин) до 63 (65) лет, но на основании возражений Президента РФ возрастной уровень выхода на пенсию для женщин составил 60 лет. При этом, если рабочий стаж 37 (42) лет соответственно, то возможен выход на пенсию на два года раньше [4].

Из всех многочисленных видов дискриминации прием на работу молодых сотрудников вместо старших заслуживает по меньшей мере общественного порицания.

В таблице представлены методы борьбы государств

с феноменом возрастной дискриминации в профессиональной деятельности на законодательном уровне в разных странах мира.

Несмотря на то, что эйджизм отражен и официально запрещен на федеральном уровне, в истории существует масса примеров этого феномена, в том числе освещенные в СМИ и получившие общественный резонанс.

В 2016 году компания «Аэрофлот» стала фигурой подобного скандала. В адрес крупного авиаперевозчика поступил судебный иск от Ирины Иерусалимской, бортпроводницы компании со стажем более 10-ти лет, когда Ирину дискриминировали по возрасту и размеру одежды и отстранили от полетов по миру, переведя на рейсы внутри страны. Позже подобный иск на компанию подала стюардесса Евгения Магурина [9].

По решению руководства на международные рейсы допускают только тот персонал (стюардесс и стюардов), который соответствует установленным требованиям: для женщин — рост 160–175 см, размер одежды 42–48, индекс массы тела (ИМТ) 16–25; для мужчин — рост 170–185 см, размер одежды 46–54, ИМТ 16–25; а также возрастом до 40 лет. Причина, как объяснил сам «Аэрофлот» — предпочтения пассажиров, которые хотят видеть «стройных и молодых стюардесс», а также «сверхнормативный» вес бортпроводников создает неудобства для пассажиров, а в экстренной ситуации может оказаться угрозой. По расчетам экспертов «Аэрофлота», каждый

Страна	Методы борьбы с эйджизмом
США	Законодательно отменен обязательный выход на пенсию после достижения соответствующего возраста, а уволившему или отказавшемуся принять на работу сотрудника старше 40 лет без четких оснований руководителю грозят серьезные штрафы и санкции.
Япония	Законодательно закреплён пенсионный возраст 60 лет, для обоих полов, а также работодателям рекомендовано обеспечить трудоустройство граждан до 65 лет. Эти положения закреплены в Законе о стабилизации занятости лиц, принадлежащих к старшей возрастной группе, принятом в 1971 году. Работодатель должен доказать, что увольнение сотрудника экономически целесообразно, иначе пострадавший может подать в суд.
Германия	Закон от 2006 года «О равном обращении» запрещает в том числе и дискриминацию граждан, при найме на работу. При этом, для сотрудников старшего возраста не делаются исключения в случае массовых увольнений на предприятии.
Италия	Дискриминация по возрасту на рынке труда (в том числе косвенная - создание для пожилых людей менее благоприятных условий работы) запрещена согласно законодательному декрету от 2003 года и статусу трудящихся от 1970 года. При нарушении этих законов суд может обязать работодателя выплатить компенсацию сотруднику. Уголовную ответственность нарушение этих законов не предусматривает.
Франция	В трудовом и уголовном кодексах закреплено понятие «дискриминация по возрасту». За отказ принимать на работу или увольнение, по причине связанной с возрастом сотрудника, предусмотрена уголовная ответственность (лишение свободы до трех лет) и штраф до €225 тысяч.
Канада	Закон «О правах человека» запрещает дискриминацию по различным признакам, в том числе ущемление прав по возрасту при найме на работу, запрет на принуждение сотрудника, достигшего пенсионного или предпенсионного возраста, к обязательному выходу на пенсию. При нарушении закона предусмотрена административная ответственность.
Южная Корея	В 1991 году был принят закон о содействии трудоустройству представителей старшей возрастной группы. Дискриминация по возрасту при премировании, обучении, найме на работу или увольнении считается противоправной. Работодатель обязан восстановить сотрудника в должности или выплатить штраф в 30 млн вон. (\$27 тыс.), если не сможет обосновать причин увольнения.

«сверхнормативный» килограмм массы тела бортпроводника увеличивает расходы компании на 759 руб. в год. Именно эту сумму «Аэрофлот» обязал вычитать из премиальной надбавки персонала, не соответствующего установленным нормам веса и возраста [9].

Итогом судебных тяжб длиной в 2 года стало то, что Мосгорсуд обязал «Аэрофлот» отменить внутренние правила, по которым размер одежды бортпроводниц влияет на надбавку к зарплате. Обеим сотрудницам присудили 5 тысяч рублей и постановили вернуть удержанную надбавку.

На компанию «Citigroup Inc.» в марте 2019 года исковое заявление подал 56-летний банкир из Лондона Нильс Кирк, проработавший в этой фирме около 30 лет. В иске он сослался на дискриминацию по возрасту со стороны работодателя. В 2017 году, в возрасте 55 лет Нильса Кирка уволили. Как утверждает в заявлении банкира, 54-летний Маноло Фалько соруководитель инвестиционного банкинга «Citigroup» перед увольнением в рамках реструктуризации заявил Кирку, что он стар и не сможет изменить свои методы и привычки работы. Кирк отметил, что это не первый случай дискриминации по возрасту со стороны Citigroup: в 2016 году в возрасте 58 лет был уволен еще один сотрудник. Представитель «Citigroup Inc.» заявила, что компания поддерживает служащих, чьи имена упомянуты в заявлении, и намерена оспорить иск. Судебное разбирательство все еще идет [8].

В Ханчжоу столице китайской провинции Чжэцзян предоставляют дополнительный восьмидневный отпуск на время китайского Нового года незамужним сотрудницам старше 30 лет, в период которого они должны наладить свою личную жизнь. Ранее такую же практику применили для одиноких не имеющих детей учителей.

С 2016 года компания «Intel» уволила порядка 12 тысяч сотрудников по возрастному цензу. В отношении компании-производителя комплектующих для компьютера ведется расследование. Согласно ему, «Intel» провела реструктуризацию штата. Сама компания подчеркивала, что увольнения вовсе не связано с возрастом, расой, полом или религией. Но в итоге средний возраст сотрудников уменьшился на семь лет.

Для выявления эйджизма в системе управления персоналом среди работников одной из Российских транспортных компаний был применен метод анкетирования. Целью анкетирования являлось изучение возникновения дискриминирующих действий, направленных на работников в подразделениях компании.

По результатам проведенного исследования самыми выраженными факторами были выявлены: отказ в повышении по должности из-за возраста; придирки со стороны руководства относительно качества труда; загрузка возрастных сотрудников слишком сложной работой или работой, не входящей в зону их ответственности с целью порицания после неуспеха их выполнения.

В качестве вывода можно отметить, что на сегодня 18% населения планеты находятся в возрасте выше 55 лет, за последние 20 лет средний возраст людей во всем мире вырос с 26 до 30 лет. К 2050 г. средний возраст всех людей на планете прогнозируется на уровне 36 лет. Однако, несмотря на запрещающие и контролируемые меры по борьбе с эйджизмом в профессиональной деятельности, этот феномен известен и распространен по всему миру, а проблема дискриминации по возрасту продолжает набирать темпы и становится все более критической. Притом формально доказать фактор применения работодателем к сотруднику феномена эйджизма практически невозможно, поэтому история знает мало примеров успешного противостояния ему на практике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белецкая Е.А., Сергеева Е.М., Харьковская Е.В. Социально-культурная деятельность с людьми третьего возраста как условие преодоления эйджизма: региональный аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - Т. 11. - 2019. - С. 389–390.
2. Виды дискриминации [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://www.tiesibsargs.lv/ru/pages/prava-cheloveka/predotvrasheniye-diskriminacii/vidi-diskriminacii> (дата обращения: 18.04.2020).
3. Горфан Я.Ю. Предубеждения в отношении пожилых людей как фактор их виктимизации. Социальные явления. 2018. №2(9) [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. – 2018. – №2. – Режим доступа: URL http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2012/n2/53449.shtml (дата обращения: 21.03.2020 г.).
4. Изменение пенсионной реформы [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://tass.ru/info/5501212> (дата обращения: 21.05.2020).
5. КонсультантПлюс надежная правовая поддержка - [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 18.04.2020).
6. Колпина Л.В. Эйджизм в восприятии пожилых людей и его влияние на социальное здоровье населения пожилого и старческого возраста // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – 2018. – № 4. – С. 74-81.
7. Краснова О.В. Эйджизм в работе с пожилыми людьми. М.: Академия. - 2018. - 416 с.

8. ЛЕДИ TUT.BY [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://lady.tut.by/news/work/632366.html> (дата обращения: 19.04.2020)
9. «РосБизнесКонсалтинг» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://www.rbc.ru/society/18/04/2017/58f61c7d9a79471934c2c4b1> (дата обращения: 18.04.2020).
10. Рожко Г.Б. К вопросу о дискриминации по возрасту в современном трудовом законодательстве // КАДРОВИК. 2018. № 1. С. 15–18.
11. Сони́на Ю.В., Колосни́цына М.Г. 2015. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. Демографическое обозрение 2 (2): 37–53.

© Курбацкая Татьяна Борисовна (alterego123@yandex.ru), Грибанова Екатерина Сергеевна (Lagutkina.k@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Российская открытая академия транспорта (МИИТ)