

**ВЛИЯНИЕ ВОЗРАСТА НА РЕАЛИЗАЦИЮ
ГРАЖДАНАМИ СВОБОДЫ ТРУДА:
КОНСТИТУЦИОННОЕ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

М. С. Сагандыков

*Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)*

**IMPACT OF AGE ON CITIZENS' REALIZATION
OF FREEDOM OF LABOR:
CONSTITUTIONAL AND ANTI-DISCRIMINATORY
LEGISLATION OF FOREIGN COUNTRIES**

M. S. Sagandykov

South Ural State University (National Research University)

Аннотация: на основе анализа тестов конституций зарубежных стран, трудового и специального антидискриминационного законодательства ряда государств Европы и США, судебной практики выявлены особенности применения принципа запрещения дискриминации при реализации гражданами свободы труда и права на труд в зависимости от возраста. Сделан вывод, что отношение в законодательстве и судебной практике к возрасту как к признаку дискриминации отличается от подходов к другим дискриминационным основаниям. Реалии современного рынка труда требуют изменения подходов к политике в области защиты граждан от дискриминации по возрастному признаку как в зарубежных странах, так и в России.

Ключевые слова: запрещение дискриминации, свобода труда, возраст, конституция.

Abstract: on the basis of the analysis of constitutions of foreign countries, labor and special anti-discriminatory legislation of some states of Europe and the USA, judicial practice the peculiarities of application of the principle of prohibition of discrimination in realization by citizens of freedom of labor and the right to work depending on age are revealed. It is concluded that the attitude in legislation and judicial practice to age as a ground of discrimination differs from approaches to other discriminatory grounds. The realities of the modern labor market require changes in approaches to policy in the field of protection of citizens from discrimination on the basis of age, both in foreign countries and in Russia.

Key words: prohibition of discrimination, freedom of labor, age, constitution.

Реализация закрепленной в конституциях многих стран, в том числе в ст. 37 Конституции РФ, свободы труда напрямую связана с запрещением дискриминации, прежде всего, при приеме на работу. На данное обстоятельство обращается внимание во многих исследованиях конституционно-правового и трудово-правового харак-

тера¹, а также в ряде решений Конституционного Суда РФ².

¹ См., например: Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica. 2004. Т. LXIII. № 2. С. 428; Новикова О. И. Соотношение принципов свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права 2009. № 2. С. 258.

² См., например: По жалобе гражданина Арнгольда Альберта Павловича на нарушение его конституцион-

Слово «дискриминация» используется в английском языке с XVII в. для понимания и объяснения предвзятого отношения к индивидуумам, основанного на их расе, поле, цвете кожи или любой социально нежелательной идентичности индивида³.

Дискриминация, по мнению английского исследователя С. Гуси, имеет место, когда дискриминатор мотивирован предрассудками. Предрассудки возникают, когда один человек действует исходя из убеждения, что другой заслуживает меньшего уважения, чем остальные, из-за его принадлежности к той или иной социальной группе. Например, женщина, находящаяся в декретном отпуске, в долгосрочной перспективе может иметь более низкую производительность труда по сравнению с мужчинами. Использование работодателем данного факта как основания для дискриминации по признаку беременности, поскольку беременность имеет значение при максимизации прибыли, является примером неуважительной дискриминации, укрепляющей сексистскую идею о том, что на женщине лежит непропорционально большое бремя репродуктивной функции. При этом некоторые обобщения не обязательно неуважительны. Например, предположение, что женщинам могут понадобиться отдельные спортивные соревнования из-за физиологических различий между мужчинами и женщинами⁴.

Также и в случае с дискриминацией по возрастному признаку. Дифференцирование по возрасту может унижать человека, быть направлено на уменьшение социальной ценности группы работников определенного возраста⁵. Г. Марголис, Дж. Браун, определяя феномен неоправданных ограничений прав пожилых работников, говорят о процессе «систематического стереотипирования и дискриминации людей на том основании, что они являются старыми»⁶.

ных прав положениями статьи 12 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» : определение Конституционного Суда РФ от 7 июня 2011 г. № 767-О-О. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116839/ (дата обращения: 23.11.2023).

³ См.: Suresh G. Discrimination // The Encyclopedia of Crime and Punishment. 2015. P. 1–6.

⁴ См.: Goosey S. Is age discrimination a less serious form of discrimination? // Legal Studies. 2019. Issue 39, no. 3. P. 541.

⁵ См.: Goosey S. Op. cit. P. 542.

⁶ Elder Law Portfolio Series / ed. by H. Margolis, J. Braun. N. Y., 2004. P. 10.

Дискриминация по возрасту на рынке труда может приобретать различные формы: прямая дискриминация (выражена в непосредственном ограничении прав лица на основании его возраста, например, получение более низкой заработной платы или увольнение), косвенная дискриминация (внешне законная политика работодателя, допустим, предъявление профессиональных требований, оказывает негативный эффект только для лиц пожилого возраста) или преследование (посягательство на достоинство человека и создание враждебной, унижительной и оскорбительной среды)⁷.

Т. А. Васильева напоминает, что запрещение дискриминации по возрастному признаку относится ко второму поколению прав на равное обращение и до сих пор не является приоритетом в борьбе за равенство граждан на национальном и международном уровне⁸.

С. Дж. Адамс приводит достаточно распространенную точку зрения в США, в соответствии с которой дискриминация по возрасту никогда не считалась такой же серьезной проблемой, как расовая и половая дискриминация. Анализ рынка труда показывает, что «пожилые работники находятся в хорошем положении по сравнению с молодыми. Их заработная плата значительно выше, а уровень безработицы, как правило, ниже»⁹. Возможно, именно по этой причине нельзя утверждать, что возрастная дискриминация или защита равноправия граждан по возрастному признаку, в том числе при реализации ими свободы труда, находят должное отражение в конституциях зарубежных стран. В том или ином виде они закреплены в конституциях лишь нескольких государств.

Так, в европейских странах прямое запрещение дискриминации по возрастному основанию содержится в конституциях Сербии 2006 г. (ст. 21), Швейцарии 1999 г. (п. 2 ст. 8), Финляндии 1999 г. (§ 6), в также в одном из Конституционных актов Великобритании – Акте о Шотландии

⁷ См.: Stypinska J., Turek K. Hard and soft age discrimination : the dual nature of workplace discrimination // European Journal of Ageing. 2017. Issue 14, no. 1. P. 50.

⁸ См.: Васильева Т. А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики // Труды Ин-та государства и права Рос. академии наук. 2013. № 1. С. 191–192.

⁹ Adams S. J. Age discrimination legislation and the employment of older workers // Labour Economics. 2004. No. 11. P. 220–221.

1998 г. (Приложение 5 к ст. 30, ст. L 2). Кроме того, в соответствии со ст. 59 Конституции Португалии 1976 г. трудящиеся имеют различные права в области трудовой деятельности, охраны труда, защиты от безработицы независимо от «возраста, пола, расы, гражданства, места происхождения, вероисповедания, политических или идеологических убеждений».

Не сильно отличается ситуация с конституционным запрещением дискриминации на конституционном уровне и в других частях света. В Америке такие нормы содержатся в Конституционном акте Канады 1982 г. (Приложение В, ст. 15. (1) «Право на равенство»), в ст. 89 Конституции Венесуэлы. Конституция Бразилии называет возраст в числе признаков гражданина, наличие которого не лишает его права на «содействие благосостоянию» (ст. 3).

Анализ основных законов азиатских стран позволил выявить несколько конституций, в которых в том или ином виде закреплены интересующие нас нормы о возрастной дискриминации или равноправии: Конституция Монголии 1992 г. (ст. 14), Конституция Мальдивских островов 2008 г. (ст. 17), Конституция Таиланда 2007 г. (ст. 30), Конституция Армении 1995 г. в ред. 2015 г. (ст. 29), Конституция Кыргызстана 2010 г. (ст. 16). Кроме конституций Армении и Кыргызстана, запрет дискриминации или подтверждение равенства граждан по возрастному признаку не указаны больше ни в одной из конституций стран бывшего СССР.

Приведенные выше немногочисленные примеры конституций, содержащих исследуемые в настоящей работе положения, относятся, преимущественно, к концу XX – началу XXI в., тогда как конституции, принятые раньше, за исключением португальской, подобных норм не содержат.

Указанным выше фактам отсутствия необходимого конституционного закрепления запрещения дискриминации по возрастному признаку в целом и в сфере труда в частности способствовало содержание международно-правовых документов в области прав человека, на которые должно ориентироваться национальное право. Возраст, как дискриминационный признак, не указан ни в ст. 26 Международного Пакта о гражданских и политических правах, ни в п. 2 ст. 2 Международного Пакта о социальных, экономических и культурных правах, запрещающих дискриминацию. В Конвенции

№ 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ), в ст. 1 которой и определено понятие дискриминации, названы разные дискриминационные признаки (раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение), но не возраст.

Снова обратим внимание на время принятия указанных документов – середина XX в. Возможно, считает М. А. Риэкинэн, к периоду, когда составлялись названные выше международные договоры, проблема старения населения не была столь сильно выражена¹⁰. Однако сегодня она очевидна, а в научной литературе появилось понятие «старение персонала»¹¹.

Вместе с тем отсутствие прямого конституционного запрета дискриминации по возрасту в некотором смысле компенсируется тем, что в большинстве конституций зарубежных стран перечень дискриминационных признаков не является закрытым благодаря формулировке «и по иным причинам»¹² или положениям, подобным ей. В связи с этим во многих странах Европы и США принято специальное антидискриминационное законодательство либо соответствующие нормы содержатся в кодифицированных источниках трудового права. Однако отношение законодателя и правоприменителя к возрасту как к дискриминационному признаку более сложное по сравнению с другими основаниями дискриминациями, такими как пол, раса, национальность, сексуальная ориентация и др.

В ряде стран Европейского союза было усилено антидискриминационное законодательство после принятия Директивы Совета ЕС № 2000/78/ЕС «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда» от 27 ноября 2000 г.¹³ Директива содей-

¹⁰ См.: Риэкинэн М. А. Участие престарелых граждан в экономической, социальной и культурной жизни (в контексте международно-правовых обязательств РФ) // Рос. юрид. журнал. 2011. № 2 (77). С. 19–28. С. 23.

¹¹ См., например: Майер Е. В. Систематизация исследований по вопросам старения персонала: дефиниции и специфика использования в организации // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2014. № 2. С. 27–32.

¹² См., например: ст. 1 Конституции Королевства Нидерландов.

¹³ Директива Совета Европейского Союза № 2000/78/

ствуует установлению общих рамок для борьбы с дискриминацией по различным признакам, включая возраст¹⁴.

В Италии соответствующее законодательство укреплено в 2003 г. Финляндия внесла поправки в свой уголовный кодекс в 1995 г., чтобы сделать дискриминацию по возрасту незаконной, а также в 2004 г. был принят новый Закон о недискриминации. Антидискриминационные законы были приняты в Испании, Польше, Румынии, Бельгии и других странах. В целом, по крайней мере, 25 стран в Европе имеют законодательство, запрещающее дискриминацию по возрасту¹⁵. Например, во Франции дискриминация по возрастному признаку запрещена на уровне Трудового кодекса (ст. L1132-1)¹⁶.

В то же время обязательный возраст выхода на пенсию также сохраняется во многих европейских странах. После достижения такого возраста в отношении гражданина, как правило, уже не действуют законы о дискриминации по возрастному признаку¹⁷.

Достаточно серьезное развитие законодательство в сфере борьбы с дискриминацией получило в Великобритании, что во многом связано с нехваткой рабочей силы в стране и повышением пенсионного возраста в 2007 г.¹⁸ Так, в 2011 г. были приняты «Правила о равенстве в области занятости (отменяющие положения пенсионного возраста)», в соответствии с которыми, в частности, запрещаются какие-либо ограничения права на труд граждан в возрасте до 65 лет¹⁹.

В Соединенных Штатах озабоченность по поводу плохого обращения с пожилыми ра-

ботниками привела к принятию Закона о дискриминации по возрасту в области занятости (далее – ADEA) 1967 г. Закон направлен на сокращение произвольного использования возраста в качестве критерия при принятии решений о приеме на работу. До принятия ADEA в некоторых штатах существовало аналогичное законодательство²⁰. В своей первоначальной форме ADEA был похож на существующие законы штатов, поскольку запрещал использовать возраст в качестве произвольного критерия при принятии решений об увольнении и приеме на работу. Он запрещал дискриминацию по возрасту для лиц в возрасте 40–65 лет. Более конкретные проблемы были решены в 1978 г., когда поправка к ADEA увеличила минимально допустимый возраст обязательного выхода на пенсию до 70 лет. В 1986 г. обязательный выход на пенсию был запрещен для всех возрастов²¹.

Анализ судебной практики стран Европы и США показывает, что в процессе реализации свободы труда защитить гражданам свое право на равное обращение по признаку возраста гораздо сложнее, чем по другим основаниям.

Т. А. Постовалова обращает внимание на такую особенность: «Различия в отношении в связи с возрастом могут быть оправданы при определенных обстоятельствах и поэтому требуют особых норм, которые могут изменяться в соответствии с ситуацией в государствах-членах. Поэтому важно отличать обращение, оправданное, в частности, легитимной политикой трудоустройства, условиями рынка труда и задачами профессионального обучения, от дискриминации, которая должна быть запрещена»²². Этот вывод находит свое отражение и в законодательстве, и в судебной практике.

Так, А. Хабибуллин отмечает, что Закон Германии о равном обращении²³, с одной стороны, существенно расширяет возможности антидискриминационной политики работодателя, с другой – содержит правила, позволяющие работодателю различное отношение к работникам различных возрастных групп, обосновывая это объективностью, уместностью и законностью

ЕС «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда» от 27 ноября 2000 г. URL: <https://base.garant.ru/2564485/> (дата обращения: 09.12.2023).

¹⁴ См.: *Gyulavári T.* Age discrimination : recent case law of the European Court of Justice // ERA Forum. 2013. No. 14. P. 378.

¹⁵ См.: *Lahey J. N.* International Comparison of Age Discrimination Laws // Research on Aging. 2010. Issue 32, no. 6. P. 688.

¹⁶ Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704/#LEGISCTA000006160704 (дата обращения: 09.12.2023).

¹⁷ См.: *Lahey J. N.* Op. cit. P. 692–693.

¹⁸ См.: *Чезганова О.* Развитие законодательства о запрете трудовой дискриминации пожилых в Великобритании // Сравнительное трудовое право. 2014. Вып. 11. С. 48.

¹⁹ См.: *Чезганова О.* Указ. соч. С. 48–49.

²⁰ См.: *Adams S. J.* Op. cit. P. 219.

²¹ См.: *Adams S. J.* Op. cit. P. 223.

²² *Постовалова Т. А.* Право Европейского союза : краткий курс : учеб. пособие. М., 2017.

²³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: <https://dejure.org/gesetze/AGG> (дата обращения: 09.12.2023).

цели, причем перечень таких ситуаций открытый²⁴. Среди этих исключений имеются такие, которые в нашей стране, на наш взгляд, могли бы расцениваться как дискриминация. Например, работодатель может установить «максимальный возраст для приема на работу на основе конкретных требований к обучению для конкретной работы или необходимости соответствующего периода работы до выхода на пенсию» (п. 3 ст. 10). Предусмотрена также возможность увольнения работника по достижении пенсионного возраста (п. 3 ст. 10).

В целом похожий подход применяется и в Трудовом кодексе Франции, в силу чего граница между дискриминацией и дифференциацией по возрастному признаку явно не выражена. Как и немецкий закон, Трудовой кодекс разрешает устанавливать предельный возраст для трудоустройства исходя из времени, требуемого для подготовки к исполнению трудовых обязанностей, а также в связи с разумностью периода, оставшегося для выхода на пенсию (ст. L1133-2).

Неоднозначный подход к дискриминации продемонстрирован и в судебной практике зарубежных стран.

Суды Великобритании и Суд Европейского союза (CJEU) часто рассматривают дискриминацию по возрасту как менее серьезную форму дискриминации. Это выражается в нежелании судов осуществлять строгий контроль при оценке того, является ли в том или ином случае дифференциация по возрасту объективно необходимой. Кроме того, ряд судей утверждали, что дискриминацию по возрасту следует понимать как отличную от других форм дискриминации²⁵.

В соответствии с п. 13 (2) Закона о равенстве 2010 г. дифференцированное обращение в Соединенном Королевстве не является дискриминацией по признаку возраста, если такое обращение выступает «соразмерным средством достижения законной цели» (*proportionate means of achieving a legitimate aim*). Статья 14 Европейской конвенции по защите прав человека и основных свобод обеспечивает осуществление прав ЕКПЧ «без дискриминации» по признакам, включая возраст, за исключением случаев,

когда дифференцированное обращение соразмерно законной цели²⁶.

Другими словами, как указывает С. Гуси, от судей в Великобритании требуется, чтобы они оценивали пропорциональность дифференцирующих норм, проверяя, насколько установленные ограничения по возрастному признаку важны и необходимы, чтобы обосновать неравное отношение к людям, исходя из их возраста, достигает ли оспариваемая дифференциация баланса между правовыми ценностями, на которые осуществляется воздействие с помощью дифференцирующих норм²⁷. Так, в рамках дела *Seldon v Clarkson Wright and Jakes*²⁸, рассмотренного Верховным Судом Великобритании в 2012 г., судья Lady Hale отметила, что существуют аргументы, чтобы утверждать, что дискриминация по возрасту является «другой» (*different*). По мнению судьи, «возраст различен... не «двоичный» по своей природе (мужчина или женщина, черный или белый, гей или гетеросексуал)». Возраст и эффект от него меняются на протяжении жизни, а значит, молодые люди со временем получают преимущества, которыми обладают возрастные работники, допустим, доплаты к заработной плате за стаж работы. Пожилые работники, напротив, уже получили в свое время выгоду от дифференциации правового регулирования, например, получили и сохранили работу, имели возможность развивать карьеру, в результате того, что рабочие места освобождались в связи с достижением работниками обязательного пенсионного возраста. Природа возраста такова, что люди могут испытывать преимущества и недостатки, связанные с различными возрастными группами. Другими словами, дифференцирование по возрасту совместимо с равенством граждан, если его рассматривать с позиции всей жизни. Суд, таким образом, на основании этого считает, что Закон о дискриминации разрешает пропорциональное прямое дифференцирование по возрасту, но запрещает или разрешает в очень узком диапазоне обстоятельств подобное обращение по другим основаниям²⁹. По существу, такой же вывод был сделан в рамках рассмотрения другого спора. Судья

²⁶ См.: *Goosey S. Op. cit.* P. 534.

²⁷ См.: *Goosey S. Op. cit.* P. 535.

²⁸ Сайт Верховного Суда Соединенного Королевства. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2010-0201.html> (дата обращения: 12.11.2023).

²⁹ См.: *Goosey S. Op. cit.* P. 536.

пришел к выводу, что возрастная дифференциация отличается от других, более значимых, таких как пол и раса³⁰.

Известный американский ученый-юрист Ричард Познер в одной из работ использует интересную, но не бесспорную, на наш взгляд, аргументацию, обосновывая особенности дифференциации по возрасту тем фактом, что она, в отличие от других форм, непосредственно связана с профессиональными характеристиками работника. Возрастные ограничения важны работодателю, поскольку во многих случаях позволяют достаточно простым образом определиться с выбором работника. Дискриминация по возрасту вызвана не бесосновательным предубеждением работодателя относительно пожилых работников, а требованием рынка труда. Более того, по мнению Познера, запрет на использование работодателями возрастных различий может привести к увеличению затрат на оплату труда, что скорее всего скажется на молодых работниках³¹.

Таким образом, резюмирует С. Гуси, обязательный пенсионный возраст может быть направлен на перераспределение возможностей от пожилых людей, которые уже испытали сравнительно благоприятные возможности трудоустройства в молодом возрасте³². В российской правовой системе, в том числе в практике Конституционного Суда РФ и судов общей юрисдикции такой аргументации не встретишь.

Такое же неоднозначное отношение к дискриминации работников по возрастному признаку можно встретить и в практике судов США, связанной с применением ADEA. Наиболее показательным является рассмотренное Верховным Судом США дело *Gross v. FBL Financial Services, Inc.* 2009 г., в котором истец требует признать его понижение в должности нарушающим запрещение дискриминации в соответствии с ADEA³³.

Основной смысл решения суда по этому делу сводится к необходимости для работника доказать, что возраст является исключительным

фактором, непосредственно влияющим на неблагоприятное для него решение работодателя. В свою очередь, на работодателя не перекладывается бремя доказывания того факта, что его действия имели бы место независимо от возраста работника, даже если работник представил некоторые доказательства, свидетельствующие о влиянии возраста на принятие работодателем оспариваемого решения³⁴.

Другими словами, возраст должен быть признан судом не просто одним из мотивов при принятии работодателем решения в отношении работника, а единственным, исключительным основанием. И доказать данный факт должен работник, что, очевидно, сделать ему будет крайне трудно.

Таким образом, в зарубежных правовых системах можно наблюдать две тенденции, в некотором смысле противоречащие друг другу.

С одной стороны, все большее число стран усиливает национальное законодательство по борьбе с возрастной дискриминацией, в том числе при реализации гражданами свободы труда и права на труд. Следствием этой политики является увеличение количества обращений в суд граждан, считающих, что их право на труд было нарушено по дискриминационным причинам³⁵. Авторами в результате анализа антидискриминационного законодательства и практики его применения в различных штатах США определена закономерность, что возрастная дискриминация, выявленная в исследовании авторов, слабее в штатах с более строгими законами о запрете возрастной дискриминации³⁶. Указанные факты демонстрируют явные проблемы, имеющиеся в сфере трудовых отношений в связи с соблюдением принципа равноправия на основании возрастного критерия.

С другой стороны, и законодательство, и судебная практика зарубежных стран по-прежнему

³⁰ R (Carson) v Secretary of State for Work and Pensions // URL: <https://publications.parliament.uk/pa/ld200506/ldjudgmt/jd050526/cars-1.htm> (дата обращения: 08.12.2023).

³¹ См.: Posner R. Employment discrimination : age discrimination and sexual harassment // International Review of Law and Economics. 1999. Issue 19, no. 4. P. 421.

³² См.: Goosey S. Op. cit. P. 537.

³³ Gross v. FBL Financial Services, Inc., 557 U.S. 167 (2009). URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/557/167/> (дата обращения: 08.12.2023).

³⁴ См.: Marchiondo L. A., Gonzales E., Williams L. J. Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health // J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2019. Issue 74, no. 4. P. 661.

³⁵ См.: Чезганова О. Указ. соч. С. 47.

³⁶ См.: Neumark D., Burn I., Button P. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment // Journal of Political Economy. 2018. Issue 127, no. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/328054867_Is_It_Harder_for_Older_Workers_to_Find_Jobs_New_and_Improved_Evidence_from_a_Field_Experiment (accessed: 01.12.2023).

му являются отражением общего подхода, выраженного в скупости конституционных положений о запрещении дискриминации по признаку возраста. Примеры соответствующих правовых норм и материалов судебной практики были приведены выше.

Россию сближает с большинством стран тот факт, что в Конституции РФ 1993 г. также о возрасте в разрезе обеспечения принципа равноправия (ст. 19) не говорится. Специальное антидискриминационное законодательство в нашей стране отсутствует, но в ст. 3 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) возраст в качестве одного из признаков дискриминации назван, а каких-либо специальных оговорок, связанных с особенностями применения данного положения, как, например, в Трудовом кодексе Франции, закон не содержит. Нет в трудовом законодательстве и каких-либо пределов для заключения трудовых договоров, кроме специфической категории работников – ректора вуза, проекторов и руководителей филиалов, чей возраст пребывания в должности ограничен семьюдесятью годами (ст. 332.1 ТК РФ).

В то же время усилия государства по ограждению граждан от влияния их возраста на возможность заключать трудовые договоры трудно назвать системными. После проведения пенсионной реформы в законодательстве появились дополнительные меры, направленные на защиту трудовых прав граждан предпенсионного возраста, в том числе уголовно-правового характера (ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ). Вместе с тем в содействии реализации права на труд и свободы труда нуждаются и пенсионеры, тогда как предоставленная работодателю возможность заключать с ними срочные трудовые договоры (абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ) говорит об уменьшении их трудовых гарантий по сравнению с другими работниками, несмотря на то что Конституционный Суд РФ с этим тезисом не согласен³⁷.

Россия уже сейчас сталкивается с серьезной проблемой нехватки кадров для развития экономики. По словам Президента РФ В. В. Путина, к 2030 г. дефицит квалифицированных кадров

³⁷ См.: Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. № 6. 2007.

составит около 3 млн человек³⁸. Вместе с повышением пенсионного возраста на пять лет указанный фактор существенным образом увеличит роль возрастных работников в российской экономике, что потребует от государства мер по обеспечению их трудовых прав, в том числе в аспекте недопустимости дискриминации по признаку возраста. Выявленные в настоящем исследовании проблемы и противоречия законодательства и судебной практики в ряде зарубежных стран могли бы быть использованы при совершенствовании российского законодательства, практики его применения как Конституционным Судом РФ, так и судами общей юрисдикции.

Библиографический список

Васильева Т. А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики // Труды Ин-та государства и права Рос. академии наук. 2013. № 1. С. 191–214.

Майер Е. В. Систематизация исследований по вопросам старения персонала : дефиниции и специфика использования в организации // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2014. № 2. С. 27–32.

Новикова О. И. Соотношение принципов свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. 2009. № 2. С. 254–260.

Постовалова Т. А. Право Европейского союза : краткий курс : учеб. пособие. М. : Проспект, 2017.

Ризккинен М. А. Участие престарелых граждан в экономической, социальной и культурной жизни (в контексте международно-правовых обязательств РФ) // Рос. юрид. журнал. 2011. № 2 (77). С. 19–28.

Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica. 2004. Т. LXIII, № 2. С. 411–435.

Хабибуллин А. Развитие законодательства Германии о запрете трудовой дискриминации пожилых // Сравнительное трудовое право. 2014. Вып. 11. С. 50–58.

Чезганова О. Развитие законодательства о запрете трудовой дискриминации пожилых в Великобритании // Сравнительное трудовое право. 2014. Вып. 11. С. 43–49.

Adams S. J. Age discrimination legislation and the employment of older workers // Labour Economics. 2004. No. 11. P. 219–241.

³⁸ См.: Путин предупредил о дефиците квалифицированных кадров к 2030 году. URL: <https://www.rbc.ru/politics/01/11/2019/5dbc6df69a7947f792ab10a3> (дата обращения: 10.11.2023).

Elder Law Portfolio Series / ed. by H. Margolis, J. Braun. N. Y., 2004. 3784 p.

Goosey S. Is age discrimination a less serious form of discrimination? // Legal Studies. 2019. Issue 39, no. 3. P. 533–549.

Gyulavári T. Age discrimination : recent case law of the European Court of Justice // ERA Forum. 2013. No. 14. P. 377–389.

Lahey J. N. International Comparison of Age Discrimination Laws // Research on Aging. 2010. Issue. 32, no. 6. P. 679–697.

Marchiondo L. A., Gonzales E., Williams L. J. Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health // J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2019. Issue. 74, no. 4. P. 655–663.

Neumark D., Burn I., Button P. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment // Journal of Political Economy. 2018. Vol. 127, no. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/328054867_Is_It_Harder_for_Older_Workers_to_Find_Jobs_New_and_Improved_Evidence_from_a_Field_Experiment

Posner R. Employment discrimination : age discrimination and sexual harassment // International Review of Law and Economics. 1999. Issue. 19, no. 4. P. 421–446.

Stypinska J., Turek K. Hard and soft age discrimination : the dual nature of workplace discrimination // European Journal of Ageing. 2017. Issue. 14, no. 1. P. 49–61.

Suresh G. Discrimination // The Encyclopedia of Crime and Punishment. 2015. P. 1–6.

References

Vasilieva T. A. Combating discrimination on the basis of age as a necessary component of modern social policy // Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences. 2013. № 1. P. 191–214.

Mayer E. V. Systematization of research on staff ageing: definitions and specifics of use in the organization // Vestnik of Voronezh State University. Series: Economics and Management. 2014. No 2. P. 27–32.

Novikova O. I. Correlation of the principles of freedom of labor and prohibition of discrimination in the field of labor // Actual problems of Russian law 2009. No. 2. P. 254–260.

Postovalova T. A. Law of the European Union : Short course : textbook. Moscow : Prospect, 2017.

Riekkinen M. A. Participation of elderly citizens in economic, social and cultural life (in the context of international legal obligations of the Russian Federation) // Russian Law Journal. 2011. No. 2 (77). P. 19–28.

Fedin V. V. Correlation of the principle of freedom of labor and the right to work // Lex Russica. 2004. Vol. LXIII, No. 2. P. 411–435.

Khabibullin A. Development of German legislation on the prohibition of labor discrimination of the elderly // Comparative Labor Law. 2014. Issue 11. P. 50–58.

Chezganova O. Development of legislation on the prohibition of labor discrimination of the elderly in the UK // Comparative Labor Law. 2014. Issue 11. P. 43–49.

Adams S. J. Age discrimination legislation and the employment of older workers // Labour Economics. 2004. No. 11. P. 219–241.

Elder Law Portfolio Series / ed. by H. Margolis, J. Braun. N. Y., 2004. 3784 p.

Goosey S. Is age discrimination a less serious form of discrimination? // Legal Studies. 2019. Issue 39, no. 3. P. 533–549.

Gyulavári T. Age discrimination: recent case law of the European Court of Justice // ERA Forum. 2013. No. 14. P. 377–389.

Lahey J. N. International Comparison of Age Discrimination Laws // Research on Aging. 2010. Issue. 32, no. 6. P. 679–697.

Marchiondo L. A., Gonzales E., Williams L. J. Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health // J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2019. Issue. 74, no. 4. P. 655–663.

Neumark D., Burn I., Button P. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment // Journal of Political Economy. 2018. Vol. 127, no. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/328054867_Is_It_Harder_for_Older_Workers_to_Find_Jobs_New_and_Improved_Evidence_from_a_Field_Experiment

Posner R. Employment discrimination: age discrimination and sexual harassment // International Review of Law and Economics. 1999. Issue. 19, no. 4. P. 421–446.

Stypinska J., Turek K. Hard and soft age discrimination : the dual nature of workplace discrimination // European Journal of Ageing. 2017. Issue. 14, no. 1. P. 49–61.

Suresh G. Discrimination // The Encyclopedia of Crime and Punishment. 2015. P. 1–6.

М. С. Сагандыков

Влияние возраста на реализацию гражданами свободы труда...

Южно-Уральский государственный университет (Национальный исследовательский университет)

Сагандыков М. С., кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории государства и права, трудового права

E-mail: sagandykovms@susu.ru

Поступила в редакцию: 02.11.2024

Для цитирования:

Сагандыков М. С. Влияние возраста на реализацию гражданами свободы труда: конституционное и антидискриминационное законодательство зарубежных стран // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2024. № 4 (59). С. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/4/12-20>

South Ural State University (National Research University)

Sagandykov M. C., Candidate of Sciences (Law), Head of Department of Theory of State and Law, Labor Law Department

E-mail: sagandykovms@susu.ru

Received: 02.11.2024

For citation:

Sagandykov M. C. Impact of age on citizens' realization of freedom of labor: constitutional and anti-discriminatory legislation of foreign countries // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2024. № 4 (59). P. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/4/12-20>