

Секция «Юриспруденция»

Дискриминация при приёме на работу и способы её устранения.

Лавров С.С.¹, Власова Е.В.²

*1 - ФУ РФ - Финансовый университет при Правительстве РФ, Юридический факультет, 2 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Юридический факультет, Москва, Россия
E-mail: zloy-uruss@yandex.ru*

Право на труд - одно из важнейших прав человека, которое играет огромную роль в современном обществе. Принцип недискриминации труда и равный доступ к трудовым ресурсам имеет первостепенное значение, очень важно, чтобы такие положения реально действовали на практике, так как именно посредством труда человек получает необходимые жизненно важные блага, позволяющие ему нормально существовать, без этого принципа невозможно построить сбалансированное и стабильное общество. Социально-экономическая политика всех развитых государств должна уделять большое значение реализации этого принципа.

Так, данный принцип получил своё правовое закрепление в рядке документов. На международном уровне здесь стоит упомянуть: Всеобщую декларацию прав человека, Устав ООН, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Конвенции МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий». Важность этих международных документов неоспорима, и сам факт того, что международное сообщество уделило такое пристальное внимание данному аспекту, говорит о его исключительной важности для всего человечества. Из российского законодательства такие положения исходят, во-первых, из статьи 19 Конституции, которая гарантирует равенство прав и свобод, что подразумевает равные условия и требования при приёме граждан на работу, а также из статьи 37 Конституции Российской Федерации, где значительно подчёркивается значение равенства граждан в сфере труда и оплаты, придавая этому большое социальное значение, а также из статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однако не всё, что написано на бумаге, действует на практике. В современных российских реалиях мы очень часто встречаемся с фактом дискриминации как возрастной, так и гендерной, что для российской действительности стало фактом достаточно распространённым и никого не удивляющим. Очень ярко дискриминация проявляется в объявлениях о найме на работу. По данным портала Lenta.ru почти 50% объявлений о вакансиях в России в целом, и более 60% – в Москве, являются дискриминационными. Чаще всего в них содержатся неправомерные требования к возрасту (44%), полу сотрудника (29%), стажу работы (19%). Нередко в объявлениях указывают требования к внешности, встречаются даже настолько абсурдные требования, как указания на определенный знак зодиака, под которым должен был родиться соискатель. По международным нормам соискателям работы должны предоставлять равные условия как при конкурсе на рабочее место, так и в течение выполнения ими трудовых функций после зачисления в штат. По общему правилу агентствам по найму стоит отклонять подобные объявления, разъяснять работодателям их права и обязанности в этой сфере, знакомить их с особенностями трудового законодательства Российской Федерации. Однако на практике никто такими вещами не занимается, агентства лишь ограничиваются при-

пиской, что "за содержание распространяемой информации агентства ответственности не несут". Налицо проявление правового нигилизма как со стороны работодателей, открыто безучастно относящихся к трудовому законодательству России, так и со стороны органов, содействующих трудоустройству граждан, которые не обращают внимание на такие вопиющие моменты, тем самым, фактически не выполняя свои обязанности.

Ещё одним распространённым проявлением дискриминации в России по отношению к определённым социальным группам можно назвать случаи, когда работодатель требует предоставления документов, не предусмотренных статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации, а также задаёт вопросы на собеседовании, не относящиеся к сфере профессиональных вопросов, непосредственно связанных с той деятельностью, на которую претендует гражданин-соискатель работы. Перечень документов, требуемый к предоставлению работодателю, безусловно, может быть расширен, но только законом. Сам работодатель такого права не имеет.

Отдельно стоит выделить гендерную и возрастную дискриминацию в России. На данный момент в нашей стране существует тенденция работодателей неохотно принимать на работу молодых и беременных женщин, что обусловлено достаточно весомыми льготами, которые полагаются им по беременности. На практике распространены вопросы, которые задают работодатели женщинам об их семейном положении, наличии малолетних детей, причинах развода с супругом, мотивируя это тем, что им необходимо составить "психологический портрет кандидата для более эффективной интеграции его в трудовой коллектив". Несомненно, такие вопросы противоправны. Популярны также "личные анкеты которые выдаются кандидатам для заполнения до назначения собеседования, содержащие вопросы личного характера, на основании которых работодатель решает, стоит ли проводить с соискателем собеседование или нет. Такая практика также противоречит закону и граждане вполне способны отстоять свои права в суде, так как отказ от заполнения личной анкеты- это не основание в отказе соискателю от принятия на работу.

Дискриминация при приёме на работу является не только проблемой нашей страны, но и в целом мирового сообщества. Так, в ряде стран в целях борьбы с этим явлением были осуществлены определённые меры, например: закрепление перечня дискриминационных признаков. Во многих странах, как и в России, прямо установлены такие дискриминационные признаки, как: пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к каким-либо общественным объединениям или социальным группам. Однако в законодательстве, к примеру, Канады были добавлены ещё признаки: инвалидность и сексуальная ориентация. Также представляется интересным один признак, который был выделен в Германии, Франции и Бельгии как дискриминационный- это личная жизнь. Закрепление одного из наиболее широких перечней признается за США. Так, в данной стране, помимо общих требований, запрещается дискриминация лиц, страдающих различными заболеваниями, а также, по признаку погашенной судимости, беременности; в некоторых штатах: по признаку социальной ориентации. В США даже была предложена позитивная дискриминация, под которой понимается предоставление преимущественных прав и привилегий определённым группам населения, к примеру, лицам пожилого возраста и т.д. Таким образом, обобщая законодательный опыт зару-

бежных стран, авторы приходят к выводу о том, что и России следует, ориентируясь на мировое сообщество, как можно наиболее полно расширить перечень признаков, считающихся дискриминационными.

Одним из способов предотвращения дискриминация при приёме на работу выступает установление санкций для работодателя. Так, согласно статье 3 Трудового кодекса РФ, 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[1]. Кроме того, и статьёй 136 Уголовного кодекса предусмотрены определённые санкции за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина[2].

Наличие законодательно закреплённых санкций и право граждан на обращение в суд уже само по себе должно улучшать ситуацию при приёме на работу. Однако многие работодатели могут обойти эти санкции. Как мы знаем, согласно трудовому кодексу, статье 64, лицо, которому отказано в приёме на работу, может потребовать от работодателя причину отказа в письменной форме[3]. К сожалению, зачастую работодатель способен сформулировать свой отказ, не упомянув при этом какие-либо дискриминационные признаки. Соответственно, суду будет практически невозможно выявить, а работнику доказать истинные мотивы отказа, которые являются дискриминационными.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что, по большей части, решить проблему дискриминации возможно только при активном участии со стороны самих работодателей, установлению и совершенствованию системы поощрений в связи с приёмом на работу тех или иных категорий лиц. Государству необходимо создать такие условия, при которых бы большая часть работодателей отказалась от дискриминации при приёме на работу. Однако стоит учитывать, что полностью искоренить из нашего общества такое явление представляется невозможным, поэтому стоит лишь стремиться к уменьшению количества подобных случаев. Также следует обратить наиболее пристальное внимание и на агентства по найму, ввести ответственность за информацию, которую они размещают, и разработать для них определённые санкции. Кроме того, необходима и активная позиция самих граждан, устраивающихся на работу, которые не должны оставлять безнаказанными случаи явной дискриминации и обращаться в такие моменты за восстановлением своих нарушенных прав в суды. В случае, если всё также будет преобладать пассивная позиция наших граждан, то представляется практически невозможным не только выявление недобросовестных работодателей, но и уменьшение случаев дискриминации при приёме на работу.

Литература

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в редакции от 01.01.2014)
2. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в редакции от 01.01.2014)
3. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в редакции от 01.01.2014)