

Дискриминация в сфере труда
Тарасова Наталья Константиновна

Государственный университет управления, Москва, Россия

E-mail: tarasovank@mail.ru

В современном обществе вопросы трудоустройства являются наиболее важными, интересующие большую часть населения России. Поиск подходящей работы у соискателя может занимать, как от пары дней до нескольких лет. Большинство кандидатов на вакантные позиции в различных отраслях профессиональной деятельности считают, что это достаточно трудный процесс и каждый из них, хотя бы раз в жизни, сталкивался с трудовой дискриминацией. Центр маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома «СуперДжоб» провёл опрос с целью выяснить отношение россиян к этой актуальной проблеме[8]. В опросе участвовали 1800 респондентов из семи округов Российской Федерации. По результатам исследования выяснилось, что только 18,11% россиян считают, что дискриминации при трудоустройстве не существует. Голоса большинства респондентов свидетельствуют о том, что дискриминация в трудовой сфере присутствует. По данным опроса, соискатели при найме на работу подвергаются дискриминации по возрастным признакам, а так же причиной отказа работодателя могут стать вопросы, связанные с местом жительства, гендерным аспектом, наличием детей, семейным положением, национальностью, вероисповеданием.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда выступает против допущения дискриминации в области труда и занятости. Данная декларация является обязательной для всех стран [3]. Государство пытается разрешить проблему, связанную с дискриминацией, обеспечивая защиту трудовых прав граждан страны. Основными принципами правового регулирования трудовых отношений, согласно ст. 2 ТК РФ признаются действия обеспечивающие создание эффективной системы занятости населения Российской Федерации, исключаящую дискриминацию в сфере труда. В ст. 3 ТК РФ указывается, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника[1;6]. Гарантии равенства прав и свобод закреплены в Конституции Российской Федерации. Так, в ст.19 обозначается, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации[7]. Таким образом, обозначение пола в требованиях к соискателю на вакантную позицию является недопустимым, как и указание возрастных критерий отбора персонала. Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1(ред. От 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» (п.6 ст.25) запрещается распространение информации о свободных местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав[4]. Формируя политику регулирования занятости населения различных слоев общества, государство стремится принимать соответствующие правовые нормы. Согласно Федеральному закону «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для приема на работу инвалидов устанавливаются квоты. Работодателям, численностью работников которых превышает 100 человек устанавливается квота для принятия на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников[5]. Следует различать гарантии данные государством от дискриминационных действий. Чтобы исключить участие несо-

вершеннолетних в сектах, которые могут выступать под видом религиозных организаций и быть источником психологического и телесного вреда здоровью подростка, ст.342 ТК РФ вносится запрет на трудовую деятельность лиц, не достигших 18 лет в религиозных организациях. В соответствии со ст. 3 ТК РФ данное ограничение не является дискриминацией в сфере труда, так как требование обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, которыми являются несовершеннолетние граждане [2;314] . Не является дискриминацией возрастное ограничение для желающих замещать вакантные места руководителей государственных или муниципальных научных организаций. Согласно Федеральному закону от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ ими не могут быть лица старше 65 лет. По достижению этого возраста, данные лица могут быть переведены с их письменного согласия на другие должности, которые соответствуют их квалификации[6]. Согласно ст.3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминацией в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда[1; 7].

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм.и доп. на 1 февраля 2014г.- М.: Эксмо, 2014
- 2) Tarasova N.K. Special procedures for employees at the age under 18 years old in Russian Federation/ / Human and Social Science in Europe: Achievements and Perspectives/ Proceeding of the 6 th international symposium. «East West» Association of Advanced Studies and Higher Education GmbH.Vienna, 2015
- 3) Правовой сайт "Консультант Плюс": www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316
- 4) Правовой сайт "Консультант Плюс": www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165863
- 5) Правовой сайт "Консультант Плюс": www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166137
- 6) Правовой сайт "Консультант Плюс": www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172522
- 7) Правовой сайт "Консультант Плюс": www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm
- 8) Работный сайт «СуперДжоб» : <http://www.superjob.ru/research/articles/347/trudoustrojstvo-bez-voztastnoj-diskriminacii>