

УДК 342.7

ТРУДОВАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ: ПРОЯВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ СОКРАЩЕНИЯ

Киселева К.С., студент гр. БЭс-141, IV курс

Научный руководитель: Козырева М.В., старший преподаватель
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В настоящее время участились случаи ущемления прав человека в сфере труда. Трудовая дискриминация всё более и более распространяется в нашей жизни.

Правовой аспект дискриминации до сих пор не определен. Хотя, в основном законе РФ – Конституции РФ, определено правовое начало запрещения данного явления [2].

Цель данной статьи – изучить основания проявления трудовой дискриминации, находящиеся под запретом посредством федерального законодательства и предложить пути ее сокращения.

В законодательстве России закреплены следующие основания невозможности возникновения трудовой дискриминации, предусмотренные Конституцией РФ и трудовым законодательством. Стоит отметить, что данные основания стоит рассматривать как принципы трудового права, как в субъективном, так и в объективном смыслах. Так, в частности:

- 1) равенство возможностей для реализации трудовых прав;
- 2) запрет на ограничение трудовых прав и свобод, предусмотренных нормами ТК РФ;
- 3) запрет на применение индивидуально-национальных особенностей работника, не связанных с деловыми качествами, таких как: пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, социальное происхождение, уровень жизни (имущественное, должностное и социально-экономическое положение), возраст, место жительства, религиозные, идеологические и политические убеждения [3, ст. 3 ТК РФ];
- 4) формально-правовое равенство перед законом и судом [2, ст. 19 Конституции РФ].
- 5) принцип демократизма и гуманизма. «Прерогатива демократического политического режима в контексте правового государства – приоритет прав и свобод человека и гражданина, нашедшие отражение в Конституции Российской Федерации в виде норм-принципов и норм-максимов. В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации, человек, его права и свободы признаются высшей ценностью государства» [4, с. 70].

Статья 19 Конституции РФ в полной мере раскрывает приведенные выше основания проявления дискриминации. Также запрет дискриминации в сфере труда закреплен в Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Таким образом, есть как минимум 15 оснований, по которым невозможно ущемление прав в трудовой сфере. Но работодатели нарушают указанные выше законы и дают объявления, в которых присутствуют ограничения для соискателей.

Немаловажное значение приобретают и следующие причины возникновения трудовой дискриминации, имеющие социально-правовой аспект:

- 1) низкий уровень правовой культуры;
- 2) нарушение норм трудового законодательства потенциальным работодателем, что приводит к преобладанию неформальных практик над формальными;
- 3) характер трудовых отношений, заключающийся в формально-правовом неравенстве работников [5, с. 124].

Так, например, проанализировав несколько Интернет-ресурсов, а также печатных изданий, были найдены следующие объявления:

- «Успешно развивающийся Интернет-проект примет на работу женщин от 22 лет» – данное объявление ограничивает соискателя по возрасту, что недопустимо. Но, к сожалению, именно возрастная дискриминация является самой многочисленной. Дискриминация в большинстве случаев касается молодых людей и пенсионеров. Работодатели неохотно принимают на работу молодых специалистов, т.к. считают, что без опыта работы они не смогут нормально функционировать в их организации. Это касается и пенсионеров, т.к. они могут тормозить процесс производства из-за незнания новых технологий. Поэтому данную категорию рабочих увольняют в первую очередь и не спешат принимать на работу [6].

- «Требуется администратор с приятной внешностью» – отбор работников по внешнему виду неприемлем, так как внешность не относится к деловым качествам работника. Для должности администратора достаточно знать свои обязанности, быть вежливым с клиентами и при этом внешность никак не может влиять на качество выполняемой трудовой функции [6].

- «В магазин по продаже детских игрушек требуется продавец-грузчик. Требования: мужчина, Гражданство РФ, без вредных привычек, приятная внешность, грамотная речь» – в данном объявлении много нарушений норм российского трудового законодательства, но самым главным является ограничение в гражданстве соискателя. Так, временно проживающий на территории РФ гражданин другого государства с малой долей вероятности сможет найти себе работу [6].

Эти объявления показывают наиболее распространенные случаи проявления трудовой дискриминации в стране. Так же распространенным случаем является то, что на работу на постоянной основе не хотят принимать

молодых девушек, так как считают, что в скором времени данная категория работников может обзавестись семьей и детьми, а значит уйдет в декретный отпуск, что несколько затормозит производство компании, а также предприятию придется выплачивать пособия по уходу за ребенком. Так же работодатели нехотя берут женщин с маленькими детьми, считая, что работница будет часто осуществлять уход за больным ребенком.

Но, несмотря на все ущемления прав, соискатели не спешат жаловаться на работодателей. Как отмечает заместитель Председателя Общественного Совета Минтруда России, директор Центра социально-трудовых прав Елена Герасимова: «Считается, что в России нет дискриминации. Это все потому, что главный показатель ее наличия или отсутствия – судебные решения. А у нас минимум дел, в которых рассматривается вопрос о дискриминации» [7].

Как показывает судебная практика, соискатели обращаются в суд по вопросам трудовой дискриминации. Так, в Самарской области было рассмотрено дело: «заместитель генерального директора по управлению персоналом организации распространяла в сети Интернет информацию о свободных рабочих местах и вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а именно указала в описании вакансии на должность условие «грамотная речь (без дефектов)», что является дискриминацией и относится к обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника» [8].

Суд удовлетворил иск, ссылаясь на статью 13.11.1 КоАП РФ, согласно которой за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера предусмотрена административная ответственность [1].

По нашему мнению, для сокращения числа проявлений дискриминации в труде, необходимо совершенствовать законодательство, а именно:

1. Создать схему доказывания трудовой дискриминации – разработать четкий план (критерии), по которому легко можно было бы определить факт нарушения норм Трудового кодекса РФ.

2. Создание государственного органа для рассмотрения вопросов трудовой дискриминации. Несмотря на то, что работник может обратиться напрямую в суд по данному вопросу, который регулируется ст. 391 Трудового кодекса РФ, нужен более конкретный специальный орган, который бы консультировал обращающихся к ним граждан, рассматривал каждый отдельный случай, а также защищал права граждан в суде и давал оценку деяний потенциальных работодателей.

3. Создание механизма защиты дискриминации – то есть создание мер по удовлетворению не только морального, но и материального вреда соискателя за потерянное время у данного работодателя.

Таким образом, анализ действующего законодательства позволяет выявить в полной мере основания проявления дискриминации в сфере трудовых отношений. Но, как показывает практика, работодатель активно использует ряд условий на стадии поиска подходящих кадров. Для

выявленных правонарушений необходимы нормы административного управления со сложившимся социальным явлением.

Список литературы и источников:

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 декабря 2011 г. № 195-ФЗ : [ред. от 07.03.2018] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1, ч. 1 – Ст. 1.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 04.08.2014. – № 31. – Ст. 4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : [в редакции от 05.02.2018] // Рос. газ. – 2001. – 31 дек.
4. Золотухин, В. М. Социокультурные основания реализации и регламентации потребностей в контексте исследования качества жизни / В. М. Золотухин, М. В. Козырева // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2016. – № 37-1. – С. 68-75.
5. Козырева, М. В. Социально-правовой аспект дискриминации в сфере трудовых отношений / М. В. Козырева, Е. В. Биятто // Национальная ассоциация ученых (НАУ). – 2014. – № 5. – Ч. 3. – С. 122-125.
6. Вакансии и работа [Электронный ресурс]. – URL: <https://kemerovo.gorodrabot.ru/> (дата обращения: 30.03.2018)
7. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов [Электронный ресурс]. – URL: www.garant.ru/article/1127456/ (дата обращения: 30.03.2018)
8. Решение по делу 5-85/2018 [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnij-uchastok-86-samarskoj-oblasti-s/act-241235773/> (дата обращения: 30.03.2018)