

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Актуальные проблемы дискриминации в сфере занятости и трудоустройства

Научный руководитель – Кондратьева Зоя Александровна

Егорова Варвара Юрьевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: v008eg@gmail.com

Мировая история регулирования дискриминации насчитывает уже около сотни лет. Причем нормы о ее недопущении закреплены не только в национальных законодательствах, но и на международном уровне. МОТ признает запрет дискриминации в качестве одного из основополагающих принципов в сфере труда. В частности, в его развитие были приняты Конвенции № 100 и № 111.

Значительное внимание вопросам дискриминации уделяется и в российской юридической науке. Ряд проблем к настоящему времени уже нашел свое разрешение в судебной практике или правотворчестве. К примеру, в 2013 г. в КоАП РФ была внесена ст. 13.11.1, устанавливающая административную ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Тем не менее, актуальность названной темы сохраняется и сегодня, в том числе в сфере занятости и трудоустройства. К тому же в последнее время ситуация только обострилась ввиду общего роста уровня безработицы в стране. По данным Росстата, численность безработных в России за 2020 г. превысила показатели 2019 г. на 24,7 % [12]. В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть некоторые проблемные вопросы, возникающие при приеме на работу.

Дискриминация по возрастному признаку

Прежде всего, конечно, это относится к предпенсионерам и пенсионерам. В современной рыночной экономике приоритетным условием является «использование эффективного работника» [2], что влечет за собой исключение старших возрастных групп из сферы производства. В некоторых вакансиях на сайтах по поиску работы прямо указывают, что требуемый кандидат должен соответствовать определенному возрастному ограничению. Например, 35 лет [11] или 50 [10]. Указанное явление в науке иногда даже специально обособляют, называя «предпенсионной безработицей» [2].

Однако возрастная дискриминация существует и в другую сторону. В ряде исследований отмечается, что в настоящее время существует проблема трудоустройства молодых специалистов, получивших образование и не имеющих опыта работы [5]. Часто даже на самые низкие по уровню вакансии требуется стаж по специальности около 2-3 лет [9].

К данной проблематике очень тесно примыкает и вопрос требований к образованию. Так, часто работодатели рассматривают соискателей только из определенного круга учебных заведений. Во многих вакансиях по той же юридической специальности перечень вузов, из которых могут быть рассмотрены кандидаты, сводится к МГУ, МГЮА, РГУП [8] и нескольким другим, в зависимости от предпочтений конкретной фирмы. Однако на самом деле от того, в каком вузе получалось образование, не зависят напрямую деловые качества кандидата. Возможна также ситуация переезда потенциального работника в другую местность после получения диплома.

Дискриминация по внешности

Не так давно в Мосгорсуде рассматривалось дело о дискриминации работников авиакомпании «Аэрофлот». Последняя установила в своих локальных актах требования к предельному размеру одежды бортпроводниц (до 46) и возрасту (до 40 лет). Апелляционное определение Мосгорсуда от 6 сентября 2017 г. по делу № 33-34960/2017 признало такую политику авиакомпании дискриминационной. Сейчас требование о размере одежды не содержится в вакансии бортпроводника «Аэрофлота». Однако если просмотреть доступную на сайте компании анкету для потенциальных кандидатов, то там наряду с графами об образовании и уровне владения языками можно обнаружить как раз поле с параметрами. Кроме того, к бортпроводникам, правда уже других авиакомпаний, предъявляются и требования об отсутствии татуировок и пирсинга на «видимых частях тела» [6,7], что тоже вызывает вопросы.

Дискриминация по признаку инвалидности

С одной стороны, государство устанавливает квоту для приема людей с инвалидностью и предусматривает административную ответственность за неисполнение обязанности по выделению рабочих мест для инвалидов (ст. 5.42 КоАП). Однако штрафы по этой статье незначительны. В связи с этим компаниям проще заплатить штраф, чем создавать специальные рабочие места [3]. В данной ситуации срабатывает экономический закон соотношения затрат и выгод. Так, затраты на создание и поддержание безбарьерной среды пока что составляют для работодателей необозримо больше, чем убытки от нарушения законодательных требований.

Фактически такая атмосфера способствует дискриминации людей с инвалидностью, несмотря на все предпринятые государством меры их социальной поддержки [4].

Таким образом, основной задачей государства и работодателей в отношении дискриминации является содействие подлинному равенству возможностей работников при трудоустройстве. Причем такое равенство должно быть не чисто формальным, а основываться на стремлении к реальному равенству [1].

Источники и литература

- 1) Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017.
- 2) Дивеева Н.И., Киселева Е.В. Предпенсионная безработица и возможное увеличение пенсионного возраста: противоречия сегодняшнего дня // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 3. С. 21-24.
- 3) Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов. 2017 // URL: www.garant.ru (Дата обращения 28.02.2021)
- 4) Жаворонков Р.Н. Совершенствование правового регулирования труда инвалидов // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 33–36.
- 5) Яценко А.О., Салюкова Е.В. Проблемы дискриминации при трудоустройстве молодых специалистов // Молодой ученый. 2019. № 24. С. 299-302.
- 6) Head Hunter: <https://hh.ru/vacancy/42114242> (Дата обращения: 28.02.2021)
- 7) HeadHunter: <https://hh.ru/vacancy/42530009> (Дата обращения: 28.02.2021)
- 8) HeadHunter: <https://hh.ru/vacancy/40016143> (Дата обращения: 28.02.2021)
- 9) HeadHunter: <https://hh.ru/vacancy/42345255> (Дата обращения 28.02.2021)
- 10) SuperJob: <https://www.superjob.ru/vakansii/agent-11733457.html> (Дата обращения: 28.02.2021)

- 11) SuperJob: <https://www.superjob.ru/vakansii/prodavec-konsultant-v-magazin-uhodovoj-kosmetiki-36162772.html> (Дата обращения 28.02.2021)
- 12) Федеральная служба государственной статистики (Росстат): www.rostat.gov.ru