

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В РФ

Равенство возможностей и обращения в области труда и занятий — важнейший аспект общего принципа равенства, который в настоящее время получил почти универсальное признание. Это одно из самых фундаментальных прав, на которых базируется демократическое общество. Оно закреплено в международных актах, национальных конституциях и законах (статьи 3,4, 64,132 ТК РФ, статья 2 Всеобщей декларации прав человека, пункт 2 статьи 2 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» и т.д.). Однако, несмотря на существование столь обширного числа норм и документов, направленных на недопущение возникновения явления дискриминации, реальная картина дел в стране, касаемо данного вопроса, неутешительна. Дискриминация, как отмечается многими, начинается с момента приёма на работу. На практике работодатели часто дают объявления, содержащие элементы дискриминации. Это связано как с незнанием законодательства, так и с отсутствием реальной угрозы ответственности за такие действия. Соответственно лица, сталкивающиеся с дискриминацией в момент устройства на работу, как правило, подвергаются дискриминации и во время работы, попадая в порочный круг дальнейшего ухудшения своего уязвимого положения.

Анализируя отдельные формы проявления трудовой дискриминации, рассмотрим такой вид ограничений, как ограничение по наличию детей, а также трудовые трудности беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

ТК РФ предоставляет следующие льготы и гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей, в том числе гарантии при заключении трудового договора, а именно: «запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей»(статья 64 ТК РФ).

Следует отметить, что законодательством установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Эти неправомерные действия наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов (статья 145 УК РФ). Однако на практике получила широкое распространение легальная схема увольнения женщины сразу после её возвращения на рабочее место из отпуска по уходу за ребёнком, когда отпадают как таковые условия статьи 145 УК РФ (беременность и наличие ребёнка в возрасте до трёх лет) [1].

Относительно новым видом трудовой дискриминации в РФ, однако успевшей отразиться уже и в объявлениях при приёме на работу, стала дискриминация по образу жизни. Речь идет о том, что с точки зрения работодателя курение, избыточный вес или гипертония работника являются недостатком, потому такие сотрудники подвергаются дополнительному риску увольнения. В странах Евросоюза, США и Австралии идут жаркие дебаты о том, где находится золотая середина, которая позволит работодателям не тратить дополнительные средства на страхование курильщиков, а самим курильщикам — отстоять неприкосновенность личной жизни.

Трудовая дискриминация выглядит как средство защиты работодателей, и поддерживающих их (заинтересованных в них) представителей государства от работников и пытающихся их защищать профсоюзов. В эту логику укладывается и гендерная и возрастная дискриминация. Например, у женщин, по результатам опросов, более высокое образование, но заработок и статус — ниже, хотя по многим позициям женщины могут успешно конкурировать с мужчинами. А столь предпочитаемые ныне молодые работники

предпочтительнее еще и потому, что ими проще манипулировать, они более зависимы и менее квалифицированы.

Участники трудовых отношений по-разному видят проблему дискриминации. Это обуславливает разные оценки и разные подходы к ее решению. Между тем как для ликвидации дискриминации нужны планомерные, целенаправленные и последовательные усилия и политические действия всех заинтересованных сторон в течение устойчивого периода времени. Независимо от формы дискриминации для её ликвидации требуется аналогичный набор политических инструментов. К ним относятся последовательные и эффективные регулирующие и институциональные рамки, а также надлежащая политика в области профессиональной подготовки и занятости.

Общемировой тенденцией стало принятие законов, предусматривающих позитивные обязанности по предупреждению дискриминации и содействию равенству, вместо законов, просто запрещающих дискриминацию. В рамках РФ необходима работа по разработке и дополнению законодательства касательно трудовой дискриминации. Нуждается в расширении и дополнении содержание статьи 5.27 КоАП, предусматривающее ответственность за нарушение трудовых прав. Необходимо создание специальной нормы, предусматривающей ответственность субъектов административных и трудовых отношений за действия, содержащие элементы трудовой дискриминации. Ст.3 ТК РФ предусматривается возможность компенсации морального вреда, причинённого дискриминацией. Ранее закон этого не предусматривал. Размер компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причинённого дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные обстоятельства. Однако критерии такого определения ещё не имеют достаточно точного законодательного закрепления и руководства и нуждаются в доработке. Касательно возрастной дискриминации, необходимо, чтобы возрастные ограничения, установление которых важно в связи с исключительными, свойственными данному виду труда, требованиями либо обусловлено заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, имели законодательное закрепление на уровне федерации [2].

Для обеспечения эффективности принимаемого законодательства по борьбе с дискриминацией нужны действенные правоохранительные органы, а также институты мониторинга и оказания содействия. В мировой практике общим правилом становится формирование специализированных органов для решения проблем дискриминации и содействия равенству в сфере труда. В РФ такие органы существуют (Центр Социально-Трудовых Прав, Центр развития демократии и прав человека и другие общественные организации, содействующие охране и защите трудовых прав граждан), однако необходимым представляется более действенное участие государства по поддержке и созданию специализированных органов, контролю и поддержке деятельности Государственной инспекции труда.

Трудовая деятельность является теми стратегическими воротами, через которые общество может освободиться от дискриминации в целом. Когда производственная деятельность объединяет трудящихся разных рас, возрастов и разного пола на основе равного обращения с ними, то это способствует формированию чувства общей цели. Это, в свою очередь, разрушает стереотипы и предрассудки, составляющие питательную среду для проявлений дискриминации. Борьба с дискриминацией в области трудовых отношений может также помочь снизить отрицательное воздействие ущемления прав личности, такого как, например, дискриминация в доступе к образованию, которой люди могли подвергаться на более ранних этапах своей жизни.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Баскакова М.Е. Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса) / МЦГИ. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. Т. I. М., 1998. С.235-258.

2. Шевцова С. Парадоксы возраста. <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/10660.html>.