

Секция «Юриспруденция»

Проблемы дискриминации при приеме на работу

Абдулвагапова Нафися Рамазановна

Студент

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, филиал в г.

Набережные Челны, Юридический факультет, Набережные Челны, Россия

E-mail: abdulvagarova@mail.ru

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. К сожалению, реальная практика пока далека от этих требований[4].

Применение российского антидискриминационного законодательства сталкивается с большими трудностями.

Во-первых, размытые формулировки нормы о запрете необоснованного отказа в приеме на работу, и неполный перечень дискриминационных оснований отказа создают проблемы судебной защиты российских граждан в случаях дискриминации и необоснованных отказов в приеме на работу[2].

Во-вторых, для работодателей не предусмотрена сколько-нибудь серьезная ответственность за факты дискриминации при приеме на работу. Исключение составляет лишь установление уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ). К остальным случаям дискриминации, равно как и к факту не предоставления работодателем причины отказа в письменной форме по требованию гражданина, может применяться ответственность, предусмотренная ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Этот состав предусматривает санкцию в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда - что в общем не способствует эффективной профилактике такого рода правонарушений.

В-третьих, психологические факторы и особенности менталитета россиян не способствуют пока зарождению активных позиций в отстаивании собственных законных прав и интересов. Правовой нигилизм и отсутствие традиций в защите своих прав.

В-четвертых, незнание работниками своих прав.

Кроме того, доказать подобные правонарушения очень сложно. В частности, требуется, чтобы гражданин, обратившийся в суд по поводу незаконности письменного отказа в приеме на работу, доказал несоответствие данного отказа действующему законодательству[6].

Заведомо безнадежна ситуация, когда работодатель отказался предоставить причину отказа в письменной форме, и, как уже отмечалось, конкретная ответственность именно за это правонарушение не предусматривается, что практически сводит гарантию, содержащуюся в ч. 6 ст. 64 ТК РФ, к нулю.

Все это приводит к тому, что крайне редко возникают в судебной практике дела о необоснованном отказе в приеме на работу и о дискриминации в трудовых отношениях.

Из вышеизложенного следует сделать вывод о необходимости упорядочения правового регулирования вопросов приема на работу и приведения его в соответствие с миро-

выми стандартами, а также установления более жесткой ответственности для работодателей за нарушение антидискриминационного законодательства, что в целом могло бы способствовать некоторому улучшению ситуации, сложившейся в настоящее время в связи с трудоустройством и защитой нарушенных в его процессе прав.

Решение проблемы видится в следующем: в качестве дополнительных мер на пути реализации принципа запрещения дискриминации в сфере труда и занятий, а конкретно, при найме и увольнении работников могут стать институт квотирования рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, проведение тестирования при найме работников и увольнении по сокращению штата сотрудников, введение определенных форм отчетности с описанием причин, почему именно этот работник попадает под сокращение штата сотрудников[3]. Следует ввести обязанность для работодателей подавать списки вакантных рабочих мест в органы занятости населения.

Также необходимо увеличить ответственность за дискриминацию трудовых прав в Российской Федерации. Например, объектом защиты уголовного права сделать любого работника, подвергшегося дискриминационным мерам воздействия со стороны работодателя, в том числе при найме и незаконном увольнении.

Требует изменения ст. 3.5 КоАП РФ, закрепляющая такой вид административного наказания, как административный штраф, в части увеличения максимального размера штрафа до 10 тыс. руб. для граждан и 100 тыс. руб. для должностных лиц [1]. Указанные обстоятельства обуславливают актуальность необходимости преподавания в вузах и обучение студентов на старших курсах специальной учебной дисциплине «Проблемы трудового права».

Необходимо установить порядок реализации права на получение письменного отказа в приеме на работу[2].

И, конечно же, повышать уровень грамотности населения, уделять внимание развитию правосознания работников.

Литература

1. Гришин Д.А. Развитие законодательства об административных правонарушениях в сфере уголовно-исполнительной системы // Административное право и процесс. 2010. N 6. С. 18-20.
2. Деменева Н.А. Дискриминация при трудоустройстве: социально-правовой аспект // Юрист. 2007. N5. С. 43-45.
3. Кудрина Г.В. Рассмотрение споров о признании необоснованным отказа в заключении трудового договора // Арбитражный и гражданский процесс. 2005. N 4. С. 25-33.
4. Пресняков М.В. Дискриминация в трудовых отношениях. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями - правоприменительная практика // Трудовое право. 2010. N3. С. 43 - 52.
5. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. М., 2004. С. 118.
6. <http://sudinform.ru>