

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

MAIN DIRECTIONS OF REDUCING DISCRIMINATION OF LABOR AT RUSSIAN ENTERPRISES

M. Gorchak

Summary. the article discusses the main causes and factors that lead to the formation and occurrence of labor discrimination in enterprises of the Russian Federation (RF). The level of the current development of the problem of labor discrimination and assessment by the state, society, the labor market and employers are analyzed. The mechanism of countering labor discrimination in Russian enterprises is considered. The proposed measures and ways to improve the mechanism in order to form new directions of reducing the level of discrimination in labor in Russia.

Keywords: labor market; labor discrimination; employment; labor Relations; work; labor resources; employers; enterprises; labor law.

Горчак Марина Олеговна

К.э.н., доцент, Российская таможенная академия
Gorchakmarina@mail.ru

Аннотация. в статье рассмотрены основные причины и факторы, которые приводят к формированию и возникновению трудовой дискриминации на предприятиях Российской Федерации (РФ). Проанализирован уровень текущего развития проблемы дискриминации труда и дана оценка со стороны государства, общества, рынка труда и работодателей. Рассмотрен механизм противодействия трудовой дискриминации на российских предприятиях. Предложены меры и пути формирования новых направлений снижения уровня дискриминации труда в России.

Ключевые слова: рынок труда; дискриминация труда; трудоустройство; трудовые отношения; труд; трудовые ресурсы; работодатели; предприятия; трудовое законодательство.

С оискатели рынка труда России беззащитны перед лицом дискриминации по национальному, половому и другим формально защищенным законом признакам. В частности, сложившиеся на рынке труда неформальные правила, препятствуют трудоустройству и профессиональному развитию мужчин некоторых национальностей и женщин, которые, по мнению работодателей, считаются ненадежными сотрудниками компаний [1].

Вопрос дискриминации рабочих является очень важным, но, к сожалению, со стороны государства эта проблема признания пока не находит. По фактам дискриминации на официальном сайте федеральной службы государственной статистики России (Росстат) отсутствуют данные, которые позволили бы отследить степень изученности данной проблематики [2].

В связи с вышеизложенным актуальность исследования проблем дискриминации на рынках труда России очевидна.

Целью научной статьи является исследование и анализ наиболее эффективных направлений, инструментов,

методов и механизмов, позволяющих снизить дискриминацию на рынках труда.

Для этого в рамках научного исследования необходимо решение следующих задач:

- ♦ рассмотреть основные причины и факторы, которые приводят к формированию и возникновению трудовой дискриминации на предприятиях России;
- ♦ проанализировать уровень текущего развития проблемы дискриминации труда и сделать оценку со стороны государства, общества, рынка труда и работодателей;
- ♦ рассмотреть механизм противодействия трудовой дискриминации на российских предприятиях;
- ♦ предложить меры и пути совершенствования механизма с целью формирования новых направлений снижения уровня дискриминации труда в России.

Причины формирования дискриминации труда на российских предприятиях достаточно разнообразны. Их можно классифицировать в три основные группы [3]:

- ◆ правовые причины, суть которых заключается в недостатках отечественной законодательной базы, регулируемой дискриминационные нарушения со стороны работодателей;
- ◆ социальные причины, суть которых заключается в формировании общественных норм и понятий, утверждающих, что люди с одними физическими данными, возрастом, национальностью и полом могут быть лучшими работниками в определенных сферах, чем другие;
- ◆ экономические причины, суть которых заключается в попытке со стороны предприятий снизить объем затрат при найме определенных сотрудников.

Однако, наиболее важной причиной формирования проблемы дискриминации труда на предприятиях России является отсутствие определения «трудовая дискриминация» в Трудовом кодексе Российской Федерации. При этом если исследовать рынок труда на поиск открытых вакансий, можно обнаружить, что большая часть предложений для соискателей включают в себя наличие критериев, говорящих о возрастной или половой дискриминации.

В настоящее время антидискриминационное законодательство многих стран, в том числе и России, носит фрагментарный характер и, используя понятие «трудовая дискриминация», не раскрывает его значение, что усложняет процесс формирования направлений ее снижения на отечественном рынке труда [5].

Тем не менее, со стороны работодателей существует обратное мнение о том, что трудовая дискриминация на предприятиях России крайне слабо развита, и это не является проблемой государственного и национального масштаба. Однако, основанием для такого суждения является незнание российскими предпринимателями, а может и нежелание знать такое понятия как дискриминация труда.

Со стороны работодателей в России, трудовая дискриминация трактуется следующим образом [7]:

- ◆ как некорректные отношения между руководителями и подчиненными организации, где по мнению менеджера, он начальник, а значит прав всегда;
- ◆ как неправомерное давление на работников, чтобы те работали больше, чем необходимо;
- ◆ как необоснованная субъективная оценка одних работников по сравнению с другими.

Сложность доказывания дискриминации — это не специфически российский феномен, а характеристика самого явления в целом. Крайне трудно доказать,

что различное обращение в отношении работника или кандидата на работу связано именно с дискриминацией, а не обусловлено требованиями к деловым качествам работника или спецификой данной работы.

В соответствии со статьей 64 трудового кодекса РФ необоснованный отказ в приеме на работу — это любой отказ в приеме на работу, если он не основан на оценке деловых качеств работника, что в полной мере соответствует Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» [6].

В связи с этим системы национального законодательства разных стран, в рамках которых действуют эффективные меры защиты от дискриминации, международные договоры по вопросам дискриминации признают вопрос о доказывании дискриминации одним из самых важных.

История противодействия дискриминации показала, что в делах такого рода стандартные правила доказывания возлагают на заявителя непосильное бремя, не позволяющее установить наличие дискриминационных намерений лица или дискриминационных последствий какой-либо меры. Постепенно судебная практика, международное сообщество, наднациональные органы и законодательство отдельных стран склонились к новым стандартам доказывания в делах о дискриминационном обращении.

На сегодняшний день, направления снижения дискриминации труда в предпринимательской среде России включает в себя узкие предложения, ограничивающиеся, как правило, возможностью судебного обращения со стороны сотрудника.

Однако, в случае доказательства вины в лице работодателя, понесенное наказание будет составлять в районе 100 000–200 000 российских рублей. При этом, по статистике за 2017 год, в России было зафиксировано и рассмотрено судебным порядком лишь 72 дела по направлению «трудовой дискриминации».

По этой же причине отсутствует официальная статистика, а также, формируется актуальность разработки предложений и мер, задачей которых будет улучшение эффективности функционирования механизма снижения дискриминации труда на российских предприятиях.

Исходя из этого, необходимо предложить следующие мероприятия по совершенствованию механизма снижения трудовой дискриминации на предприятиях России, а именно:

- ◆ разработать комплексный законный механизм антидискриминационного поведения предприя-

тий страны в сфере рынка труда, который обязан включать следующие элементы (облегчение возможности доказывания дискриминации труда, усиление ответственности за трудовую дискриминацию и наложение запрета на увольнение работников, которые перед этим подавали жалобы и иски на работодателей) [4];

- ◆ создать специализированный орган расследования трудовой дискриминации и прописать его функции в ТК РФ;
- ◆ более детально прописать определение понятия «трудовая дискриминация»;
- ◆ формирование у общества нетерпения к трудовой дискриминации и борьба со стереотипом основанным на том, что те или иные группы имеют те или иные профессиональные качества и навыки.

Таким образом, анализируя текущее состояние рынка труда России, необходимо отметить, что трудовая дискриминация одна из ключевых институциональных проблем, усложняющая процесс привлечения профессиональных человеческих ресурсов и процесс поиска работы соискателями определенных социально-демографических групп.

При анализе инструментов, используемых для снижения дискриминации труда на российских предприятиях, все сводится к тому, что на сегодняшний день не существует эффективного механизма в противодействии данной проблемы. По этой причине, в рамках научного исследования предложены идеи и меры для повышения эффективности деятельности антидискриминационной политики на рынке труда в России, характеристика и основа которых, зачастую, касаются законодательно-правового поля.

ЛИТЕРАТУРА

1. Овсянников И. Россия: работники беззащитны перед лицом дискриминации. Режим доступа: <https://russian.eurasianet.org/россия-работники-беззащитны-перед-лицом-дискриминации> (дата обращения: 04.07.2019).
2. Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или власть стереотипов. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 04.07.2019).
3. Пелипенко Д.С., Пашнин В. В. Проблема дискриминации в сфере трудовых отношений // Молодой ученый. — 2017. — № 14.
4. Лютов Н.Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3 (64).
5. Неvejeина М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4 (244).
6. Д.В. Рахинский, Л. Г. Король, И. В. Малимонов, Ю. С. Фоминых Вопросы дискриминации при заключении трудового договора // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2015. № 1.
7. Мануева Ю. А. Дискриминация в сфере трудовых отношений // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 1(2).

© Горчак Марина Олеговна (Gorchakmarina@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»