

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ НА СТАДИИ ПРИЕМА НА РАБОТУ

*В. В. Омелянович, магистрант ГИУСТ БГУ*

*Научный руководитель:*

*кандидат юрид. наук, доцент Ю. А. Амельчя (Академия управления при Президенте Республики Беларусь)*

Для объективной оценки претендентов на рабочие места необходимо установление единого критерия дискриминации на стадии приема на работу, использование которого обеспечит правильное и единообразное применение норм трудового законодательства, запрещаю-

щих дискриминацию. Исходя из анализа ч. 1 ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), отметим, что критерием дискриминации являются качества лица, которые не препятствуют ему выполнять соответствующие трудовые обязанности.

По нашему мнению, критерий дискриминации в ч. 1 ст. 14 ТК не достаточно определен и не в полной мере соответствует применению на стадии приема на работу.

Абз. 2 ч. 2 ст. 10 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон) содержит критерий дискриминации при содействии занятости, который определяется как «обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции или статуса работника» и, по нашему мнению, является применимым в качестве критерия дискриминации на стадии приема на работу.

Таким образом, критерием, которым необходимо руководствоваться для квалификации правового состояния как дискриминации на стадии приема на работу, выступают обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции или статуса работника.

По нашему мнению, присутствие в составе деловых качеств работника его личностных качеств (перечень которых определен в законодательстве и является достаточно объемным [1]), ограничивает возможности нанимателя по реализации его права заключать трудовые договоры с любыми работниками (п. 1 ст. 12 ТК), поскольку постоянное присутствие критерия дискриминации требует лишь найти дискриминационное обстоятельство для того, чтобы говорить о дискриминации в отношении лица. Именно поэтому законодателю не следует включать личностные качества в состав критерия дискриминации.

Также необходимо исключить личностные качества из перечня оснований, по которым не допускается дискриминация, что будет способствовать реализации в полном объеме права нанимателя, предусмотренного п. 1 ст. 12 ТК, поскольку отнесение их к указанному перечню дает при наличии критерия неограниченные возможности обвинить его в дискриминации.

По нашему мнению, личностные качества, содержащиеся в объявлении о трудоустройстве, нужно включить в состав деловых качеств работника. Это необходимо для того, чтобы не допустить различий и предпочтений в отношении претендентов на рабочее место, когда наниматель ссылается на отсутствие критерия для отнесения их к дискриминации (содержание которого он сам и определил).

С учетом того, что ч. 1 ст. 14 ТК не в полной мере соответствует применению на стадии приема на работу формулировки критерия, приведенной в абз. 2 ч. 2 ст. 10 Закона, а также необходимости исключения личностных качеств из перечня оснований, по которым не допускается дискриминация, по нашему мнению, в ТК необходимо ввести норму, запрещающую дискриминацию при заключении трудового договора, текст которой можно изложить следующим образом: «Дискриминация, то есть любые различия, исключения, ограничения трудовых прав, свобод и законных интересов или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах и иных общественных объединениях, иных обстоятельств, за исключением личностных качеств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции или статуса работника, запрещается».

Полагаем, что для правильного и единообразного применения приведенной выше нормы в ст. 1 ТК необходимо ввести термин «деловые качества работника», который можно изложить следующим образом:

«Деловые качества работника – качества лица, за исключением личностных качеств, обусловленные наличием определенной специальности, квалификации, опыта по данной специальности, в данной сфере, иными обстоятельствами, которые позволяют лицу выполнять определенную трудовую функцию, и личностные качества, содержащиеся в объявлении о трудоустройстве».

Убеждены, что четкое определение в законодательстве критерия дискриминации на стадии приема на работу способствует правильному определению факта наличия или отсутствия дискриминации и единообразному применению нормы, ее запрещающей.

## Литература

1. О критериях оценки работы руководящих кадров : постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия Респ. Беларусь, 28 апреля 2005 г., № 26 : в ред. постановления от 24.07.2007 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой инфор. Респ. Беларусь, 2011.