

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.