

**Специальный доклад
Уполномоченного по правам человека Свердловской области**

**О НАРУШЕНИЯХ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ
ГРАЖДАН ПО ПРИЗНАКАМ ПОЛА И ВОЗРАСТА
В СФЕРЕ ТРУДА**

Специальный доклад подготовлен в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Областного закона от 14 июня 1996 года № 22-ОЗ «Об Уполномоченном по правам человека Свердловской области» и направлен в Законодательное Собрание и Губернатору Свердловской области.

Необходимость написания доклада возникла в связи с продолжающимися в течение ряда лет демонстративным игнорированием работодателями и средствами массовой информации принципов равенства возможностей граждан в сфере труда, закрепленных как на международном уровне, так и в Конституции и нормативных правовых документах Российской Федерации.

Представляя специальный доклад, Уполномоченный надеется привлечь внимание к проблемам, связанным с дискриминацией в этой сфере, государственных органов, профсоюзов, а также непосредственно работников и работодателей.

Часто, очень часто ко мне за помощью обращаются люди, потерявшие работу. Казалось бы, ничего трагичного, это же не близкого человека потерять. Но не все так просто. Люди, которые хотят работать, вынуждены ходить по изнурительному кругу кадровых служб и слышать схожий ответ: извините, у вас возраст, а мы принимаем молодых. Хотя возраст-то всего от 40 до 60 лет. Самое время работать.

С этой проблемой люди сталкиваются не только в Екатеринбурге, но и в других городах области. Где бы я ни бывала, жалуются на невозможность устроиться на работу. Значит, все же беда. Значит, и у нас, в Свердловской области появилось это явление – дискриминация, о котором мы раньше читали только в учебниках и никак не ожидали, что столкнемся с ним в действительности.

Право каждого на труд статья 37 Конституции Российской Федерации относит к числу основополагающих прав человека. Вместе с тем право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию предполагает и право свободного заключения трудового до-

говора, что в свою очередь означает не только свободу работника, но и соответствующую свободу работодателя, имеющего право по своему усмотрению подбирать кадры, которые по профессиональным и деловым качествам соответствовали бы поручаемой работе.

В целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом работодатель вправе самостоятельно принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

В условиях рыночной экономики при реализации указанных прав интересы работника и работодателя нередко не совпадают. Причем это несовпадение не всегда основано на объективных и справедливых представлениях, основанных на законе.

Задача государства - обеспечить равенство возможностей в области труда и занятости, создать необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, обеспечив право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации в этой сфере.

Краткий анализ международного и российского законодательства, приведенный ниже, позволяет предположить, что права работников в этой сфере надежно защищены от возможного произвола работодателей, однако практика свидетельствует о серьезных и систематических нарушениях их прав, прав граждан, начиная со стадии предшествующей трудовому договору. Провозгласить право, признать его, не всегда означает обеспечить его реализацию на деле.

Исследования, проведенные Уполномоченным при подготовке настоящего доклада, показали, что дискриминация в сфере трудовых правоотношений, в частности по признакам пола и возраста, превосходят все разумные пределы.

Особенно наглядно это проявляется на этапе заключения трудового договора.

Группой студентов факультета политологии и социологии Уральского государственного университета по просьбе Уполномоченного по правам человека Свердловской области был сделан контент-анализ объявлений в печатных рекламно-информационных изданиях, распространяемых в Свердловской области и специализирующихся на публикации объявлений о подборе персонала, в том числе в таких изданиях как:

- газета «Вакансия» (учредитель ООО «БИМА», Санкт-Петербург, издатель ООО «Союз», г. Екатеринбург);

- газета «Карьера-Урал» (издатель ООО «ВИК-МЕДИА», г. Екатеринбург);

- газета «Работа-Урал» (учредитель и издатель ЗАО «Агентство Карьера», г. Екатеринбург);
- газета «Есть работа» (учредитель ООО «УФСИ», издатель ООО «ВИК-МЕДИА», г. Екатеринбург);
- еженедельный справочник «Вакансии. Екатеринбург», (учредитель и издатель ООО «Инфоком», г. Екатеринбург);
- газета бесплатных объявлений «Из рук в руки» (учредители ООО НПП «САФЛОР», ООО «Пронто-Москва», издатель НПП «САФЛОР», г. Екатеринбург);
- газета «Быстрый Курьер 95» (учредитель и издатель ООО «Издательский Дом Урал-Принт», г. Екатеринбург) и ряд других.

Полученные данные показывают, что принцип равенства возможностей при подборе персонала работодателями откровенно игнорируется. В отдельных изданиях более половины объявлений (до 61%) содержали дискриминационные ограничения по полу и возрасту, из них около половины (30,5%) имели ограничивающий характер по признаку возраста.

Логично и вполне понятно, когда на работу в органы внутренних дел приглашаются мужчины в возрасте до 40 лет. Однако, почему ЗАО «Свердлвтормет», нуждающийся в услугах экономиста, хочет принять на работу именно женщину в возрасте от 25 до 40 лет, супермаркету парфюмерии и косметики, а также инвестиционной компании нужен юрист в возрасте до 30 лет, к тому же мужчина, а предприятие «Олипс» готово принять на работу аппаратчиком химводоподготовки женщину, но непременно до 40 лет?

Порой ограничения по возрасту и полу кандидата выносятся на первое место, в списке требований.

Компания «Coca-Cola» желает нанять водителя-экспедитора мужчину в возрасте до 35 лет; на должность инженера по качеству в ОАО «Завод Уралтехгаз» может претендовать лишь женщина до 35 лет; оператором-консультантом персонального компьютера в торговой компании «Хит сезона» могут работать люди лишь в возрасте от 21 до 25 лет.

В октябре 2005 года ЗАО «ЧТПЗ-Мета» приглашал на работу экономиста и бухгалтера по зарплате возрастом не старше 35 лет, компания «Евросеть» - главного бухгалтера до 35 лет и начальника отдела страхования до 40 лет, «Мегафон» искал бухгалтера 23-35 лет, а компания «Мир» нуждалась в кладовщике не младше 25 и не старше 45 лет. ¹

Подобные объявления появляются настолько часто, что с ними уже свыклись и перестали давать им критическую оценку. В результате большая часть

¹ Приложение 2 к докладу содержит подборку копий наиболее характерных объявлений о приеме на работу содержащие дискриминационные ограничения по полу и возрасту.

возможных претендентов на вакантные должности, обладающих необходимыми знаниями и квалификацией, изначально лишена возможности даже участвовать в конкурсе, что, безусловно, является нарушением их права на труд.

В настоящее время ситуация складывается так, что дискриминация в области социально-экономической сферы больше проявляется, прежде всего, в отношении женщин, на которых накладывается и дискриминация по возрастному признаку. Конкурентоспособность женщины на рынке труда в последние годы резко понизилась. При приеме на работу ее ставят в определенные рамки, диктуют такие условия, при которых она, боясь потерять работу, опасается уйти в декретный отпуск, взять больничный по уходу за детьми. Женщина является первым претендентом на увольнение. По данным Федеральной службы по труду и занятости женщины стабильно составляют две трети и более официально зарегистрированных безработных.

Так, в 1992 году численность безработных женщин составляла 72,2 % от общего количества безработных, в 1995 году – 62,5 %, в 2000 году – 68,9 %, в 2003 году – 67,5 %, в 2004 году (на конец года) – 66,3 %.

Согласно результатам проведенного анализа средний минимальный возраст, необходимый для трудоустройства, равен 23-24 годам, максимальный – 36-37 лет.

Таким образом, существуют две «волны» возрастной дискриминации. Первая волна – начало трудовой деятельности, вторая волна – дискриминация в предпенсионном (около 40 лет) и более старшем возрасте.

Сложнее всего трудоустроиться женщине старше 40 лет, имеющей среднее образование, небольшой опыт работы, воспитывающей детей без мужа, особенно если дети маленькие, а также молодым, не имеющим трудового стажа. Результаты исследований свидетельствуют, о том, что женщинам старше 40 лет работодатель отказывает в приеме на работу из-за возрастного ценза чаще, чем мужчинам. Поэтому эта группа относится к числу особо уязвимых на рынке труда.

Наиболее жесткие ограничения по возрасту применяются в сферах «дизайн, полиграфия, СМИ» (требуются специалисты от 23 до 30 лет) и «реклама и маркетинг» (от 23 до 33 лет). Более мягкие требования в сфере «охрана, безопасность» (от 25 лет до 45 лет) и «педагогика (от 30 до 47,5 лет).

В российском обществе сохраняются стереотипные представления о «мужских» и «женских» профессиях, специальностях и должностях. Опираясь на эти стереотипы, работодатель отказывает кандидату-женщине в пользу мужчины.

Дискриминация по признаку пола проявляется также в том, что профессионально-карьерный статус женщин практически во всех отраслях экономики

и общественной жизни ниже, чем у мужчин. Высшее и среднее образование имеют 64% занятых женщин и только 47% занятых мужчин, но женщины в основном заняты на рабочих местах, не требующих высокой квалификации. Доля женщин среди работников промышленности, имеющих минимальную квалификацию, составляет 2/3, а среди работников высшей квалификации она равняется лишь 1/5. И уже совсем незначительно число женщин среди руководителей предприятий и организаций: в целом в различных отраслях экономики оно не превышает 6 - 9%. Отсюда резкий разрыв в оплате труда мужчин и женщин, а значит - и в размерах начисленных им пенсий. По данным официальной статистики, средняя «женская» зарплата по стране составляет две трети «мужской». В целом ряде отраслей этот разрыв еще значительнее. Например, средняя зарплата в легкой промышленности, среди работников которой 85% - женщины, равняется только 25% зарплаты работников «мужского» топливно-энергетического комплекса. Неоправданно низкими остаются и заработки «бюджетников», особенно работников социальной сферы: здравоохранения, образования, культуры, социальных работников. Среди работающих в них также около 80% женщин.

Ограничения по возрасту и полу содержатся в объявлениях, распространяемых работодателями не только через частные агентства по трудоустройству и информационные печатные издания. Базы данных Федеральной государственной службы занятости населения также порой носят дискриминационный характер. Согласно данным, представленным Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения по Свердловской области, государственной статистикой Роструда и Госкомстата России не предусмотрены параметры вакансий по признакам пола и возраста кандидатов. Для анализа содержания объявлений были выбраны 7 центров занятости населения Свердловской области: Алапаевский, Асбестовский, Белоярский, Екатеринбургский, Камышловский, Карпинский, Первоуральский. В ходе исследования выяснилось, что все имеющиеся в базе данных трех Центров занятости населения Асбестовского, Белоярского и Камышловского районов содержали ограничения по полу. 56% всех вакансий Белоярского ЦЗН и 62% вакансий Камышловского ЦЗН ориентированы на мужчин. Наименьшая доля объявлений без ограничений по полу имела в Екатеринбургском Центре занятости населения, но и их доля составила 34%.

Ограничения по возрасту менее выражены. В основном они составляют небольшой процент от всех имеющихся вакансий (от 0 Карпинский ЦЗН до 17% Екатеринбургский ЦЗН). Особняком стоит Алапаевский центр занятости населения, 98% вакансий которого содержали требование по возрасту кандидатов.

В ходе исследования, проведенного группой студентов факультета политологии и социологии Уральского государственного университета было проведено неформализованное интервью с руководителями и ведущими специалистами кадровых агентств г. Екатеринбурга.

По результатам опроса можно составить портрет человека, которому сегодня легче всего трудоустроится.

Это мужчина 22-35 лет, имеющий высшее образование (лучше два - техническое и гуманитарное), с опытом работы от года до трех лет, имеющему детей и семью. Существенное значение имеет и внешность, и даже национальность. По мнению респондентов, предпочтение будет отдано человеку со славянским типом внешности.

Половина опрошенных признает, что объявления, содержащие неоправданные требования по возрасту и полу кандидатов носят дискриминационный характер. По их мнению, это тенденция вызвана стремлением работодателя сэкономить время на подборе.

Важно отметить, что позиция женщин-руководителей, вопреки распространенному мнению, не отличается принципиально от позиции их коллег-мужчин. Опрошенные в ходе мониторинга работодатели-женщины также не готовы выполнять требования законодательства в части льгот и пособий работающим женщинам, признавая при этом, что подобное отношение является дискриминацией.

Небольшая часть опрошенных признала, что необходимо введение специальной ответственности за публикацию объявлений, имеющих ограничения дискриминационного характера, хотя быстрых результатов вряд ли можно достичь. Большая же часть экспертов категорически возражают против введения такой ответственности, полагая, что работодатель обладает исключительным правом в подборе персонала и государство не должно вмешиваться в бизнес. Хотя объявления, содержащие дискриминационные требования подают не только частные кампании, но и муниципальные учреждения. Так, по данным ГУ ЦЗН г. Сухой Лог МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 17» хотела принять на работу психолога до 30 лет.

Между тем, как сказано выше, при приеме на работу работодатель может отказать работнику только по основаниям, связанными с деловыми качествами, его способностью выполнять трудовые обязанности с учетом имеющихся у кандидата профессионально-квалификационных качеств. Ограничение прав работников могут определяться свойственными данному труду требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в социальной и правовой защите. Так, не могут

быть приняты на работу лица, не достигшие определенного возраста, женщина не может претендовать на работу, включенную в список тяжелых работ.

Толкование норм Трудового Кодекса РФ, данное Пленумом Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 года № 2, позволяет сделать следующие выводы. При рассмотрении вопросов, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключение трудового договора, может быть решен в каждом конкретном случае отдельно. В том случае, если работнику отказано в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ может быть признан обоснованным. Под деловыми качествами Пленум ВС РФ считает необходимым понимать «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли)».

Любые обстоятельства, не связанные непосредственно с характером деятельности и деловыми качествами работника (его специальностью, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, обладанием особыми знаниями, психологическими качествами, необходимыми для выполнения поручаемой работы, и т.п.), не могут быть положены в обоснование отказа в приеме на работу.

При этом не считается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, в том числе ограничений прав работников, которое не приводит к ликвидации или нарушению равенства возможностей и обусловлено специфическими требованиями, свойственными данному виду труда, причем такие требования должны быть установлены федеральным законом. Характерным примером может служить законодательство о государственной службе, которое предусматривает особые требования, предъявляемые при поступлении на государственную службу, возложение на государственных служащих дополнительных обязанностей и другие ограничения.

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения тру-

договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Очевидно, что во всех перечисленных выше примерах объявлений о подборе персонала ограничения не обусловлены деловыми качествами работников и свидетельствуют о грубейшем игнорировании работодателем принципов равенства, несмотря на то, что запрещение дискриминации в сфере труда признано международным сообществом одной из важнейших задач и закреплено в многочисленных международных актах. Поскольку согласно части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы, в числе таких международных документов можно назвать:

- Всеобщую декларацию прав человека² (статья 7), согласно которой все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации;

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах³, в соответствии с которым права, провозглашенные в Пакте, должны осуществляться без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола или иного обстоятельства;

- Декларацию о ликвидации дискриминации в отношении женщин⁴, признавшей, что дискриминация в отношении женщин, приводящая к отрицанию или ограничению ее равноправия с мужчинами, является несправедливостью в своей основе и представляет собой преступление против человеческого достоинства;

- Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁵, налагающая на государства участников обязанность принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия;

² «Всеобщая декларация прав человека». Принята 10.12.1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН

³Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят 16.12.1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)

⁴«Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин». Принята 07.11.1967 г. Резолюцией 2263 (XXII) на 1597-м пленарном заседании 22-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН

⁵ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Принята 18.12.1979 г. Резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН

- Конвенцию № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»⁶, согласно которой под дискриминацией понимается различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку пола, а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей;
- Венскую Декларацию и программу действий, провозгласившую ликвидацию всех форм дискриминации по признаку полу первоочередной целью международного сообщества.⁷

Российское государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Конституционный запрет на дискриминацию полностью распространяется и на сферу труда, являясь одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, получившим самостоятельную дополнительную регламентацию в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Статья 3 ТК РФ гарантирует, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Помимо этого в Трудовой кодекс РФ включена специальная норма, запрещающая необоснованный отказ в заключение трудового договора. Согласно статье 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статья 64 ТК РФ).

⁶ Рекомендации № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий». Приняты в г. Женеве 25.06.1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ

⁷ Принята в г. Вене 25.06.1993 г. на 2-й Всемирной конференции по правам человека

Устанавливая запрет необоснованного отказа по дискриминирующим основаниям при заключении трудового договора, статья 64 ТК РФ предусматривает и некоторые гарантии защиты от такого отказа.

Согласно части 5 названной статьи, по требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Как вытекает из формулировки приведенной нормы, предусмотренное в ней правило носит обязательный характер - любой работник, ищущий работу и обратившийся к работодателю, вправе потребовать, а работодатель обязан сообщить ему причину отказа в приеме на работу в письменной форме независимо от конкретных обстоятельств.

Другой гарантией от необоснованного отказа в заключении трудового договора служит право работника, предусмотренное той же 64 статьей ТК РФ, обжаловать такой отказ в судебном порядке. Это право предусмотрено и статьями 3, 391 Трудового Кодекса. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Но механизма запроса гражданином документов о причине отказа в приеме на работу законодательно не определен.

Доказать факт нарушения норм трудового законодательства чаще всего не представляется возможным, поскольку истинные мотивы отказа работодателя, как правило, не называют.

Практика обращения женщин в суд с исками на работодателей о незаконном отказе в приеме на работу по этой причине на сегодняшний день отсутствует.

Не вызывает сомнения, что сложность производства по такого рода делам объясняется трудностью доказывания факта дискриминации. Кроме того, законодательством прямо не определено, каковы последствия признания такого факта: должен ли суд обязать работодателя заключить трудовой договор (действует как психологический фактор – насильно мил не будешь, так и ряд юридических, в частности, что делать с работником, который уже после этого был принят на вакантную должность и добросовестно работает, учитывая, что согласно Конституции РФ осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

За дискриминацию, то есть нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, Уголовным кодексом Российской Фе-

дерации установлена уголовная ответственность - от штрафа в размере до двухсот тысяч рублей до лишения свободы на срок до пяти лет (статья 136), однако данная статья на сегодняшний день практически не работает.

В 1994 году Судебная палата по информационным спорам по заявлениям Союза женщин России и Союза юристов о нарушении в ряде печатных средств массовой информации норм Конституции Российской Федерации о равноправии женщин в своем решении от 11 марта 1994 года № 5 пришла к выводу, что распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе рекламных объявлений, направленных на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, является грубым нарушением равноправия мужчин и женщин, закрепленного в Конституции Российской Федерации, в других законодательных актах, общепризнанных нормах международного права⁸.

Тем же решением были объявлены замечания ряду средств массовой информации за публикацию указанных рекламных объявлений и рекомендовано редакциям СМИ контролировать соответствие публикуемых рекламных объявлений Конституции РФ и другим законодательным актам Российской Федерации. Хорошее решение. Жаль, что только одно. А вот объявлений, носящих антиконституционный характер много.

С тех пор прошло более 10 лет, однако ситуация не только не изменилась к лучшему, но и еще более усугубилась.

Массовое размещение объявлений дискриминирующего характера о приеме на работу в СМИ объясняется не только нигилистическим отношением работодателя к требованиям закона, но и несовершенством законодательной базы.

Статьей 4 Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации» 27 декабря 1991 года № 2124-1 запрещено использование средств массовой информации:

- в целях совершения уголовно наказуемых деяний;
- для разглашения сведений, составляющих государственную или иную специально охраняемую законом тайну;
- для осуществления экстремистской деятельности, а также для распространения передач, пропагандирующих порнографию, культ насилия и жестокости.

⁸ Приложение 1. Решение Судебной Палаты по информационным спорам Российской Федерации о равноправии женщин от 11 марта 1994 г. № 5

Деятельность средства массовой информации может быть приостановлена или прекращена только по этим же основаниям. Таким образом, применение каких либо санкций к СМИ за размещение объявлений дискриминирующего характера не грозит.

Не подпадают подобные объявления и под ограничения, содержащиеся в Федеральном законе «О рекламе» от 18 июля 1995 года № 108-ФЗ, поскольку согласно Закону запрещена только недобросовестная, недостоверная, неэтичная⁹ и заведомо ложная реклама.

Вместе с тем, отсутствие специальных норм в отраслевых законах, предусматривающих ответственность за размещение дискриминирующих объявлений, не означает, что возможность размещения таких объявлений допускается. В соответствии со ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. В соответствии с этим конституционным положением при разрешении такого рода дел должна применяться непосредственно Конституция РФ, которая как сказано выше, запрещает дискриминацию по признакам пола и возраста.

Кроме того, в силу п. 3 ст. 5 Федерального закона Российской Федерации «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, также действуют в Российской Федерации непосредственно.

В Государственной Думе ФС РФ с 2003 года без движения находится проект Федерального закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации», разработанный с целью искоренения дискриминации по признаку пола.

Принятие данного законопроекта будет шагом к постепенной ликвидации практики дискриминации по мотивам пола, расширит возможности для реализации российскими гражданами - мужчинами и женщинами - всей той совокуп-

⁹ Согласно статье 8 Закона неэтичной является реклама, которая:

содержит текстовую, зрительную, звуковую информацию, нарушающую общепринятые нормы гуманности и морали путем употребления оскорбительных слов, сравнений, образов в отношении расы, национальности, профессии, социальной категории, возрастной группы, пола, языка, религиозных, философских, политических и иных убеждений физических лиц; порочит объекты искусства, составляющие национальное или мировое культурное достояние; порочит государственные символы (флаги, гербы, гимны), национальную валюту Российской Федерации или иного государства, религиозные символы; порочит какое-либо физическое или юридическое лицо, какую-либо деятельность, профессию, товар.

ности их прав и свобод, которая предусмотрена Конституцией Российской Федерации и нормами международного права.

Кроме того, необходимо внести изменения в действующее законодательство о СМИ и рекламе.

В специальных докладах Уполномоченного по правам человека всегда есть факты, анализ и выводы с предложениями. С помощью ученых и студентов, с помощью писем и обращений граждан были получены факты и проанализированы. Но какие же рекомендации нужно сделать, чтобы изменить ситуацию?

Об этом я говорила в Москве, где выступала по приглашению Консорциума женских неправительственных организаций. Мне посоветовали ведущие ученые в сфере гендерной политики: подавайте в суд, у нас есть Конституция. Мне посоветовали политики: обращайтесь к гражданскому обществу – искореняйте позор всем миром

Действительно, в московских газетах специализирующихся на рынке труда, почти не встретишь дискриминационных объявлений. Что же мешает нам объявить гражданский бойкот тем, кто приглашает на работу только девушек до 30? Или тем, кто печатает подобные объявления, показывая явную некультурность.

Особое мнение о правоприменительных органах – удалось найти только одно решение по этому вопросу. Да и то палаты, которой нет сегодня в наших структурах государственной власти. Но решение осталось. И хочется, чтобы о нем знали все, кого не устраивает сегодняшнее отношение к возрасту и полу человека в сфере труда.

Надеюсь, этот доклад станет началом нашей общей работы: власти и общества за равные права человека в сфере труда.

**Уполномоченный по правам человека
Свердловской области
Т.Г. Мерзлякова**

ноябрь 2005 года

Приложение

**РЕШЕНИЕ
СУДЕБНОЙ ПАЛАТЫ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ СПОРАМ**

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О РАВНОПРАВии ЖЕНЩИН

11 марта 1994 года

№ 5

В Судебную палату по информационным спорам обратились с заявлениями Союз женщин России и Союз юристов о нарушении в ряде печатных средств массовой информации норм Конституции Российской Федерации о равноправии женщин.

Рассмотрев указанные заявления, Судебная палата по информационным спорам установила:

В опубликованных в номере газеты "Финансовые известия" за 13 - 19 января 1994 г. и газете "Экономика и жизнь" №4 за январь 1994 г. рекламных объявлениях Первого ваучерного фонда и в рекламном объявлении "Альфа-банка" в номере газеты "Известия ТВ" от 18 февраля 1994 г. сделаны сообщения о конкурсах на занятие вакантных должностей в этих организациях: специалистов по работе с ценными бумагами, юристов, бухгалтеров, секретаря-референта, председателя правления банка. В объявлениях устанавливается, что к конкурсу допускаются только мужчины.

Подобное ограничение по признаку пола представляет грубое нарушение статьи 19 Конституции Российской Федерации, устанавливающей, что "мужчина и женщина имеют равные права и равные свободы и равные возможности для их реализации", и статьи 16 Кодекса законов о труде Российской Федерации, в соответствии с которой не допускается "какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола", конвенции ООН от 18 декабря 1979 г. "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 19.12.1980 г.), устанавливающей, что мужчины и женщины имеют право "на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме".

Судебная палата установила также, что в газете "Экономика и жизнь" публикуется следующее сообщение: "Ответственность за содержание рекламы газета не несет", которое в такой общей форме не соответствует статье 57 Закона РФ "О средствах массовой информации". В этой статье дан исчерпывающий перечень сведений, ущемляющих права и законные интересы граждан, за распространение которых редакция, главный редактор, журналист не несут ответственности. В соответствии с этим редакция, главный редактор несут ответственность за содержание рекламы, публикуемой в средствах массовой информации. В заседании Судебной палаты представитель газеты "Известия" Хазин

М.Г. сделал заявление о том, что впредь газета "Известия" воздержится от публикации подобных рекламных объявлений.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 4 и 12 Положения о Судебной палате по информационным спорам, Судебная палата решила:

1. Признать, что распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе рекламных объявлений, направленных на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, является грубым нарушением равноправия мужчин и женщин, закрепленного в Конституции Российской Федерации, в других законодательных актах, общепризнанных нормах международного права.

2. Объявить замечание главному редактору газеты "Известия" Голембиовскому И.Н., главному редактору газеты "Финансовые известия" Мурзину Д.А., главному редактору газеты "Экономика и жизнь" Якутину Ю.В. за публикацию указанных рекламных объявлений.

3. Рекомендовать редакциям средств массовой информации контролировать соответствие публикуемых рекламных объявлений Конституции РФ и другим законодательным актам Российской Федерации.

Председатель Судебной палаты А.Б. Венгеров

Москва

11 марта 1994 года