

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ, ИЛИ ВХОД ВОСПРЕЩЁН

Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Свердловской области
о реализации прав граждан при приёме на работу

Специальный доклад подготовлен в соответствии с пунктом 3 статьи 13 Закона Свердловской области от 18 октября 2010 года № 72-ОЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Свердловской области».

Введение

Деятельность Уполномоченного по правам человека направлена на оказание содействия гражданам в восстановлении их нарушенных прав. Однако такая деятельность не ограничивается и не может быть ограничена только работой с жалобами. Включение Уполномоченного во все процессы, протекающие в современном обществе, во все сферы жизнедеятельности современного человека, в конечном итоге способствует предотвращению появления целого ряда проблем. А проведение своевременного мониторинга ситуации позволяет на самом начальном этапе разработать эффективный механизм разрешения выявленных проблем, минимизируя риски для человека.

Сегодня, когда перед обществом стоят новые угрозы, необходимо осмысление процессов, происходящих в таких важных сферах как рынок труда, и занятость населения. Снижение рисков, предотвращение возможных негативных последствий для человека, возникающих вследствие постоянно изменяющейся внутренней и внешней среды - задача сегодняшнего дня.

Дискриминация по признаку пола, по возрасту, дискриминация инвалидов – наиболее распространённые виды дискриминации в нашей стране.

Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей - основная социальная функция рынка труда. Вместе с тем, несмотря на то, что вопрос дискриминации является одним из наиболее важных, когда речь заходит об обеспечении равенства прав граждан на труд, со стороны государства эта проблема признания пока не находит. По фактам дискриминации сегодня отсутствует официальная статистика.

При этом согласно данным, представленным в 2018 году Министерством труда и социальной защиты РФ, официально безработными в нашей стране числится порядка 3,5 млн человек.

По данным Национального агентства финансовых исследований (далее - НАФИ), на конец второго квартала 2018 года среди безработных оказалось 48%

женщин, 64% городских жителей, молодежи до 25 лет - 23%, лиц без опыта работы - 31%.

Эксперты отмечают некоторые тенденции «застойного характера» российской безработицы. Так, 45% россиян ищут работу в течение года и более, и за последний год их доля увеличилась на 7%, отмечается в исследовании НАФИ. Средняя продолжительность поиска работы по России составляет 7,5 месяцев. При этом в ближайшие годы уровень безработицы в России по прогнозам экспертов может вырасти¹. Такая ситуация может затруднять для граждан поиск работы. В группе риска могут оказаться, в первую очередь, пожилые люди.

Так, по оценке Министерства экономического развития Российской Федерации, существует риск увеличения численности экономически активного населения на 300 тысяч человек уже в 2019 году и на 1,8 млн человек к 2024 году.

Таким образом, в связи с проводимой в нашей стране пенсионной реформой, фокус внимания всё больше смещается в сторону возрастной дискриминации в сфере труда, которая, к сожалению, существует, хотя и находится вне закона. Работодатели не хотят иметь дела как с очень молодыми, так и с пожилыми кадрами. В категорию отверженных попадают лица в возрасте до 25 и после 45 лет.

Позиция Уполномоченного по правам человека – граждане Свердловской области должны чувствовать себя защищённо на рынке труда.

При этом готовность современного рынка труда к предстоящим переменам возможно оценить посредством мониторинга.

Уполномоченный всегда находит поддержку и самое активное участие в осмыслении происходящих в обществе процессов со стороны научного сообщества, во взаимодействии с которым реализуются поставленные задачи по мониторингу. Результат такого взаимодействия - формулирование предложений для действующей на территории власти с целью снижения рисков для человека, остроты проблем, стоящих перед жителями Свердловской области.

По инициативе Уполномоченного, с октября 2018 по январь 2019 годов реализован проект по мониторингу дискриминации в сфере труда, с целью установления фактов дискриминации при приёме граждан на работу, а также анализа характера проблем, с которыми сталкиваются соискатели работы различных возрастных групп. Особый интерес для Уполномоченного

¹ Без права на труд: работа убегает от россиян/Газета.RU.-URL<https://news.mail.ru/economics/35198717/?frommail=1>

представляли и сферы занятости, запрос на сотрудников которых также имеет свои особенности, часто сопряжённые с определёнными требованиями работодателей к их возрасту и полу.

К реализации проекта активно подключились дружественные Уполномоченному вузы Свердловской области: Уральский институт управления РАНХиГС, Уральский государственный юридический университет, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Гуманитарный университет, Уральский государственный педагогический университет.

Студенты и их руководители анализировали сайты вакансий о работе городов Екатеринбурга, Каменска-Уральского, Верхней Пышмы, Серова. Особое внимание было уделено сайтам служб занятости указанных населённых пунктов.

Также участники проекта совершили пешую прогулку по Екатеринбургу и сфотографировали объявления, которые работодатели разместили на остановочных комплексах, в магазинах и т.д.

Таким образом, контент-анализ объявлений о вакансиях занял центральное место в программе мониторинга.

Цель второго этапа - анкетирования жителей г. Екатеринбурга: углубить полученные с помощью контент-анализа данные, выявить и обозначить наиболее острые проблемы, с которыми сталкиваются соискатели работы в настоящее время, спрогнозировать появление новых, с учётом влияния на рынок труда реализуемой в стране пенсионной реформы. Особое место в специальном докладе отведено анализу законодательства в сфере запрещения дискриминации при приёме на работу.

Раздел 1. Запрет дискриминации в трудовых отношениях: нормативное регулирование и реальность.

1. Понятие и запрет дискриминации в трудовых отношениях

Согласно статье 1 Конвенции Международной организации труда № 111, «под дискриминацией в сфере труда понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области

труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами»².

Кроме того, недопущение дискриминации в области труда и занятий является одним из основных принципов, которые государства обязаны соблюдать в силу самого факта членства в Международной организации труда³.

В российском законодательстве вопросы запрета на дискриминацию в сфере труда регламентированы в статье 37 Конституции РФ⁴ и ряде статей Трудового кодекса РФ⁵. При этом статья 37 Конституции РФ, устанавливая принципы свободы труда и право каждого распоряжаться своими способностями к труду, рассматривает запрет дискриминации лишь в применении к вознаграждению на труд⁶.

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации содержит определение дискриминации в сфере труда, которое в общих чертах повторяет определение дискриминации в международных правовых актах: под дискриминацией в сфере труда понимается ограничение в трудовых правах и свободах или получение (предоставление) каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Далее закон детализирует запрет дискриминации на разных стадиях отношений в сфере труда, делая, в частности, акцент на стадии заключения трудового договора (статья 64 Трудового кодекса РФ) и при установлении и изменении условий труда (статья 132 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 64 Трудового кодекса РФ, *«запрещается 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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других*

² Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в Женеве 25 июня 1958 года на 42 сессии Генеральной конференции МОТ).

³ Пп. «d» п.2 Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г. (принята в Женеве 18 июня 1998 на 86 Международной конференции труда)

⁴ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018).

⁶ Ч.3 статьи 37 Конституции РФ: *«Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».*

обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей...»

Таким образом, основания, по которым законодательством РФ запрещено отказывать в приеме на работу:

- 1) расовая принадлежность, цвет кожи;
- 2) национальная принадлежность и место происхождения лица;
- 3) половая принадлежность;
- 4) возраст;
- 5) религиозные и политические убеждения (и иная мировоззренческая принадлежность);
- 6) языковая принадлежность;
- 7) социальное, семейное, имущественное и должностное положение (в том числе беременность и наличие детей);
- 8) принадлежность (или не принадлежность) к общественным объединениям или социальным группам;
- 9) место проживания.

Вместе с тем, необходимо отметить, что перечень этот неисчерпывающий.

Согласно п. 6 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» Закон «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает запрет дискриминации еще на стадии формирования информации о вакантных должностях: *«запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей дискриминационные признаки по различным основаниям. А именно, запрещается указывать требования к полу, расе, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному положению, а также возрасту, месту жительства, отношению к религии, убеждениям, принадлежности и непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам»⁷.*

Определяя перечень дискриминационных признаков, законодательство ориентирует работодателя на то, что при выборе сотрудника ему надлежит руководствоваться лишь его деловыми качествами. Согласно п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-

⁷ п. 6 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации»

квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)⁸. Также Пленум Верховного Суда РФ указывает на то, что *работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового 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)*⁹.

Содержание приведенных выше положений указывает на то, что под дискриминацией в сфере труда в Российской Федерации следует понимать **различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.**

1.2. Ответственность за нарушение запрета на дискриминацию в сфере трудовых отношений

Согласно статье 5.62 Кодекса об административных правонарушениях РФ, *нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей*¹⁰.

⁸ Абз. 5 п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

⁹ Абз. 6 п. 10, там же.

¹⁰ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 18.01.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.01.2019)

Указанная статья применима ко всем случаям пользования правами и свободами, поскольку реализация человеком всех прав и свобод должна быть свободна от дискриминации. Вместе с тем, она может быть использована для привлечения к ответственности работодателя, виновного в нарушении запрета на дискриминацию в трудовых отношениях.

Согласно ст. 13.11.1 Кодекса об административных правонарушениях, распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение административного штрафа на граждан - от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей.

Дополнительные специальные нормы, запрещающие нарушение прав отдельных категорий граждан, также подлежат применению в случае, если правонарушение будет вызвано дискриминацией в отношении них. Так, например, неправомерный отказ в предоставлении работы инвалиду будет подпадать под действие ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Также, согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях, любое нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за исключением положений статьи 5.27.1, повлечет наложение соответствующих санкций.

Уголовный кодекс РФ также предусматривает ответственность за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина и содержит в статье 136 понятие дискриминации: *под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от цвета кожи, пола, возраста, отношения к религии, социального или имущественного положения, принадлежности к социальным группам и других обстоятельств*¹¹.

Статья 136 Уголовного кодекса РФ предусматривает, что преступление совершается лицом с использованием своего служебного положения. Эта статья охватывает дискриминацию в различных сферах правоотношений, в том числе и дискриминацию в сфере труда.

Уголовная ответственность за дискриминацию в трудовых отношениях может наступать по статьям 145, 145.1, 201, 285 Уголовного кодекса РФ. В частности, статья 145 Уголовного кодекса РФ предусматривает ответственность за дискриминацию в отношении беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет: уголовная ответственность в этой статье установлена за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам.

¹¹ Статья 136 Уголовного кодекса РФ от 13 июня 1996 №63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019).

Также Федеральным законом от 3 октября 2018 года Уголовный кодекс РФ был дополнен статьей 144.1 об уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации¹².

1.3. Реализация правовых норм о запрете дискриминации

1.3.1. Судебная практика по делам о дискриминации в трудовых отношениях: основные отправные точки

Исходя из того обстоятельства, что законодательство устанавливает общее правило о запрете дискриминации и 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 заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

При оспаривании необоснованного отказа в приеме на работу суды руководствуются положениями пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ: «...заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в отношении которого установлен лишь запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, под которым понимается отказ, не связанный с оценкой деловых качеств работников, поскольку иные мотивы отказа рассматриваются как проявление дискриминации, за исключением случаев, когда федеральным законом предусмотрено право или обязанность работодателя устанавливать ограничения или преимущества при заключении трудового договора в зависимости от конкретных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»¹³.

Вот почему у работодателя в абсолютном большинстве случаев есть возможность сослаться на то, что работник не соответствовал каким-либо профессиональным требованиям, предъявляемым к должности, даже если фактически отказ был связан с личными предубеждениями или дискриминационными аспектами. Работник, в свою очередь, чаще всего не имеет

¹² Федеральный закон № 352-ФЗ от 3 октября 2018 г. «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации».

¹³ Абз. 2 п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

возможности представить доказательств того, что причины отказа связаны с дискриминационными признаками:

- лишь в разговоре с работодателем может прозвучать истинный мотив отказа, когда работодатель может вскользь упомянуть, что «нас не устраивает ваш возраст, коллектив у нас молодой», «мы хотели бы на это место женщину», и т.д., и аудиозаписи разговора работник не вел;

- в письменном мотивированном отказе работодатель ссылается не на прозвучавшие в разговоре дискриминационные мотивы, а на правомерные причины отказа, связанные с деловыми качествами и тем, что другой сотрудник оказался более конкурентноспособным для данного работодателя и даже приводит убедительные аргументы более высокой квалификации другого претендента;

- работодатели ведут себя корректно и осторожно и не дают работнику никакой обратной реакции в ходе собеседования, из которой следовали бы какие-либо предубеждения либо основания считать подход к выбору работника дискриминационным.

Рассмотрение дел о признании отказа в приеме на работу незаконным подчиняется общим требованиям распределения бремени доказывания в соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, когда каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Таким образом, бремя доказывания того факта, что отказ был основан на дискриминационных признаках, полностью относится к работнику, который такими доказательствами зачастую не располагает.

1.3.2. Примеры судебной практики и обращений к Уполномоченному по делам о дискриминации при приеме на работу в Свердловской области

Решением Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 10 октября 2017 года по делу № 2-5823/2017 было отказано в удовлетворении исковых требований гражданки Панковой, которая оспаривала необоснованный, по ее мнению, отказ в приеме ее на работу. Работодатель отказал истцу в приеме на работу по причине того, что она ранее состояла с ответчиком в трудовых отношениях, в ходе которых получила негативную характеристику. Гражданка Панкова сочла отказ мотивированным негативным личным отношением ее бывшего начальника, что, по ее мнению, не соответствует требованиям об оценке деловых качеств.

Суд в решении отметил, что первоочередным основанием отказа является негативная характеристика с места работы, которая действительно отражает деловые качества работника. Суд не отрицает вероятность негативного отношения к работнице, возможно возникшего на основании нарушения ею трудового распорядка ранее, однако такое отношение не имеет юридического значения, так

как не оно, а деловые качества потенциального работника, уже известные работодателю, явились причиной отказа. Таким образом, отказ в приеме на работу был обоснован деловыми качествами работника, а потому соответствовал закону.

Решением Кировского районного суда города Екатеринбурга от 8 августа 2017 года по делу № 2-4636/2017 признан неправомерным отказ в принятии на работу гражданина Логинова, являющегося инвалидом, и удовлетворены соответствующие исковые требования. Из решения следует, что истец обратился в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» с заявлением о приеме на работу на квотируемое место, к которому приложил справку медико-социальной экспертизы об установлении инвалидности. В своем письменном обращении к потенциальному работодателю Логинов ссылаясь на свое право как инвалида на сокращенную рабочую неделю. Ответчик отказал в приеме на работу, сославшись на то, что вакансия предполагает полный восьмичасовой рабочий день, а документа, подтверждающего законную возможность претендовать на должность с уменьшением количества часов работы, при подаче заявления соискателем представлено не было. Также причиной отказа послужило непредставление истцом индивидуальной программы реабилитации инвалида и направления Екатеринбургского центра занятости.

Суд пришел к выводу, что не предоставление претендентом индивидуальной программы реабилитации инвалида не является основанием для отказа в заключении трудового договора на том основании, что в силу статьи 94 Трудового кодекса РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов определенного количества часов в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Также суд указал на то, что факт обращения носит заявительный характер, а трудовое законодательство не запрещает работодателю требовать от работника предоставления медицинского заключения. Таким образом, действия работодателя в отношении заявителя были признаны дискриминационными.

Решением Кировского районного суда города Екатеринбурга от 28 марта 2016 года по делу № 2-1686/2016 отказано в удовлетворении исковых требований в признании неправомерным отказа в приеме на работу в АО «Альфа-банк» гражданина Нефедова. Из решения следует, что ответчиком было размещено объявление на сайте HH.ru с вакансией. Истец утверждает, что в ответ на размещенное объявление он обратился с предложением к ответчику о приеме на работу и выслал ему свое резюме. Ответчик, в свою очередь, утверждал, что в ответ на отклик истца отправил сообщение о том, что в настоящий момент компания не готова сделать ему это предложение и, возможно, вернется к его кандидатуре, когда возникнет такая потребность.

Суд, рассматривая дело, сослался на пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ», согласно которому прием на работу и заключение трудовых договоров является исключительной компетенцией работодателя, который в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу, а трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

Разрешая спор, суд, исходя из положений ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о том, что Нефедов, заявляя требования о признании отказа в приеме на работу незаконным и обязанности заключить трудовой договор, не представил суду доказательств того, что он обращался к АО «Альфа-Банк» с заявлением о приеме на работу на соответствующую должность, а ответчик в нарушение требований ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации отказал ему в приеме на работу по основаниям, носящим дискриминационный характер.

Таким образом, суд справедливо счел размещенное объявление не предложением работы, а информированием об открытии вакантной должности. При отсутствии со стороны истца доказательств отказа по каким-либо дискриминирующим признакам иск не был удовлетворен.

Решением Березовского городского суда Свердловской области от 8 ноября 2017 года по делу № 2-1554/2017 отказано в удовлетворении иска Кудрякова к адвокатскому бюро «Кацайлиди и партнеры» о признании незаконным отказа в принятии на работу. В сентябре 2017 года, получив информацию о вакансиях по юридической специальности у ответчика, Кудряков отправил по электронной почте ответчику свое резюме на предложенную вакансию «юрист, помощник адвоката», в полной мере соответствуя требованиям, предъявляемым к кандидату на должность. Не получив ответа, через несколько дней истец позвонил по указанному телефону и спросил о результате рассмотрения резюме. Представитель ответчика сообщил, что таких кандидатов они не рассматривают, сославшись на возраст истца (35 лет). Березовский районный суд (а впоследствии и Свердловский областной суд при рассмотрении апелляционной жалобы), отказали истцу в удовлетворении исковых требований, сославшись на то, что не имело места отказа в приеме на работу по дискриминационным основаниям, поскольку истец не приходил на собеседование в офис, отказа по телефону в приглашении на собеседование не было, а представленная истцом запись телефонного разговора о том, что резюме таких кандидатов работодатель не рассматривает, суды как отказ в трудоустройстве не квалифицировали.

По мнению Уполномоченного по правам человека, проблему в данном деле создает тот факт, что трудовое законодательство не устанавливает, какие именно действия (бездействие) работодателя может считаться отказом, и в какой именно форме отказ должен быть выражен.

Законодательство однозначно не устанавливает, должен ли для обжалования отказа в заключении трудового договора обязательно быть представлен письменный отказ по результатам собеседования; является ли отказом то, что работодатель не рассматривает кандидатуру даже для целей приглашения лица на собеседование; является ли отказом то, что работодатель не отвечает на запросы кандидата о результатах рассмотрения резюме («молчание» работодателя).

Наиболее очевидна ситуация, если отказ имел место по результатам собеседования, и работодатель явно (устно или письменно) обозначил мотивы своего решения, а работнику удалось позицию работодателя зафиксировать. Однако обстоятельства, когда кандидату сообщают о том, что он не подходит работодателю, еще на этапе ознакомления с резюме или предварительном сообщении сведений о себе до приглашения на собеседование, также могут представлять собой незаконные действия работодателя. Сам по себе отбор кандидатов для собеседования не создает нарушения. Однако там, где в деле фигурируют доказательства (аудиозапись) принятия такого решения на основании именно дискриминирующих оснований, по мнению Уполномоченного по правам человека, такой «отбор» должен рассматриваться как отказ, и предполагается, что судом ему должна быть дана соответствующая оценка.

Статистика показывает, что обращения граждан к Уполномоченному, предметом которых является жалобы на дискриминацию в трудовых правоотношениях, встречаются относительно редко.

Объясняется это тем, что согласно ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовые споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, рассматриваются непосредственно в судах и вопрос о том, имела ли место дискриминация, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Во-вторых, применить право на защиту от дискриминации не так просто, механизмы защиты и восстановления прав лиц, подвергшихся дискриминации, нельзя признать эффективными. Поскольку гражданский процесс носит состязательный характер, работник должен доказать несоответствие принятых работодателем в отношении него решений действующему трудовому законодательству.

Трудовой кодекс РФ (ст. 3) установил, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Из изложенного, в частности, прямо не следует, что лицо, обжалующее в суде отказ в приеме на работу по дискриминирующим

основаниям, вправе требовать от работодателя заключить с ним трудовой договор. Чаще всего в подобных случаях судами принимаются решения, в которых в удовлетворении требований о понуждении к заключению трудового договора заявителям отказывают исходя из гарантий Конституции РФ и принципа свободы договора, опираясь на правовую позицию Верховного Суда РФ. В результате, помимо непростой процедуры доказывания, работники, подвергшиеся дискриминации, могут рассчитывать лишь на компенсацию морального вреда в скромном размере.

Все это явно не стимулирует работников к обращениям в различные инстанции с жалобами на дискриминацию в сфере труда.

Так, в феврале 2019 года к Уполномоченному обратилась гражданка Л. с жалобой на отказ в приеме на работу по мотиву достижения предпенсионного возраста. Какие-либо документы, подтверждающие указанный факт, к письму не были приложены. Заявительнице были разъяснены положения трудового законодательства о возможности получения от работодателя причины отказа в письменной форме, а также об ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу лица, достигшего предпенсионного возраста, которая, согласно правовой позиции Верховного суда РФ, наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, а также возможность получения от работодателя причины отказа в письменной форме.

Одновременно в адрес руководителя организации было направлено письмо с требованием представления необходимой информации и просьбой с учетом конкретных обстоятельств (предпенсионный возраст заявительницы, наличие у нее на иждивении несовершеннолетней дочери, престарелых родителей-инвалидов, опыта работы) повторно рассмотреть вопрос о возможности её трудоустройства.

Как сказано в ответном письме, Л. с заявлением по вопросу трудоустройства не обращалась, вакансии в организации отсутствуют. Согласно имеющейся информации в суд по данному вопросу гражданка Л. также не обращалась.

Гражданин С. обратился к Уполномоченному с жалобой на незаконное увольнение с работы по причине истечения срока действия трудового договора. По мнению заявителя, работодатель уволил его на самом деле по дискриминирующему основанию – в связи с пенсионным возрастом. Заявителю были разъяснено право на обжалование в суд незаконного, по его мнению, увольнения, от чего С. в категорической форме отказался.

Раздел 2. Мониторинг ситуации по выявлению фактов дискриминации при приёме на работу

2.1. Контент-анализ объявлений о вакансиях

2.1.1. Общая характеристика полученного массива данных

По инициативе и непосредственном участии Уполномоченного по правам человека в период с октября по декабрь 2018 года группой студентов и преподавателей уральских вузов осуществлялся анализ сайтов вакансий о работе городов Екатеринбурга, Каменска-Уральского, Верхней Пышмы, Серова. В том числе, сайтов служб занятости указанных территорий.

Всего проанализировано 6521 объявление о вакансиях в Свердловской области, в том числе 4924 объявления из интернет-источников, 769 - из печатных СМИ и 828 - на остановочных комплексах (рис.1 и рис.2).

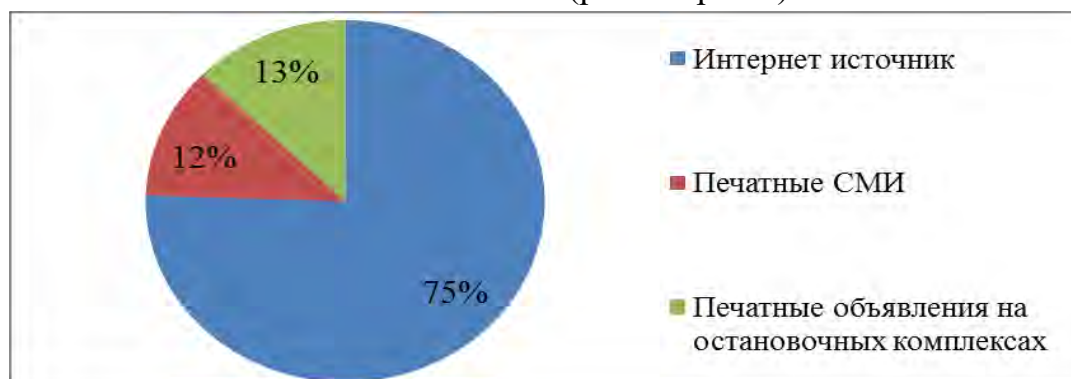


Рис. 1. Распределение объявлений по типу источника (в % от общего числа проанализированных объявлений)

Четверть объявлений из интернет-источников (25%) - это объявления, размещенные на различных официальных сайтах государственных служб занятости (szn-ural.ru и прочие сайты центров занятости). В диаграмме они выделены оранжевым цветом.

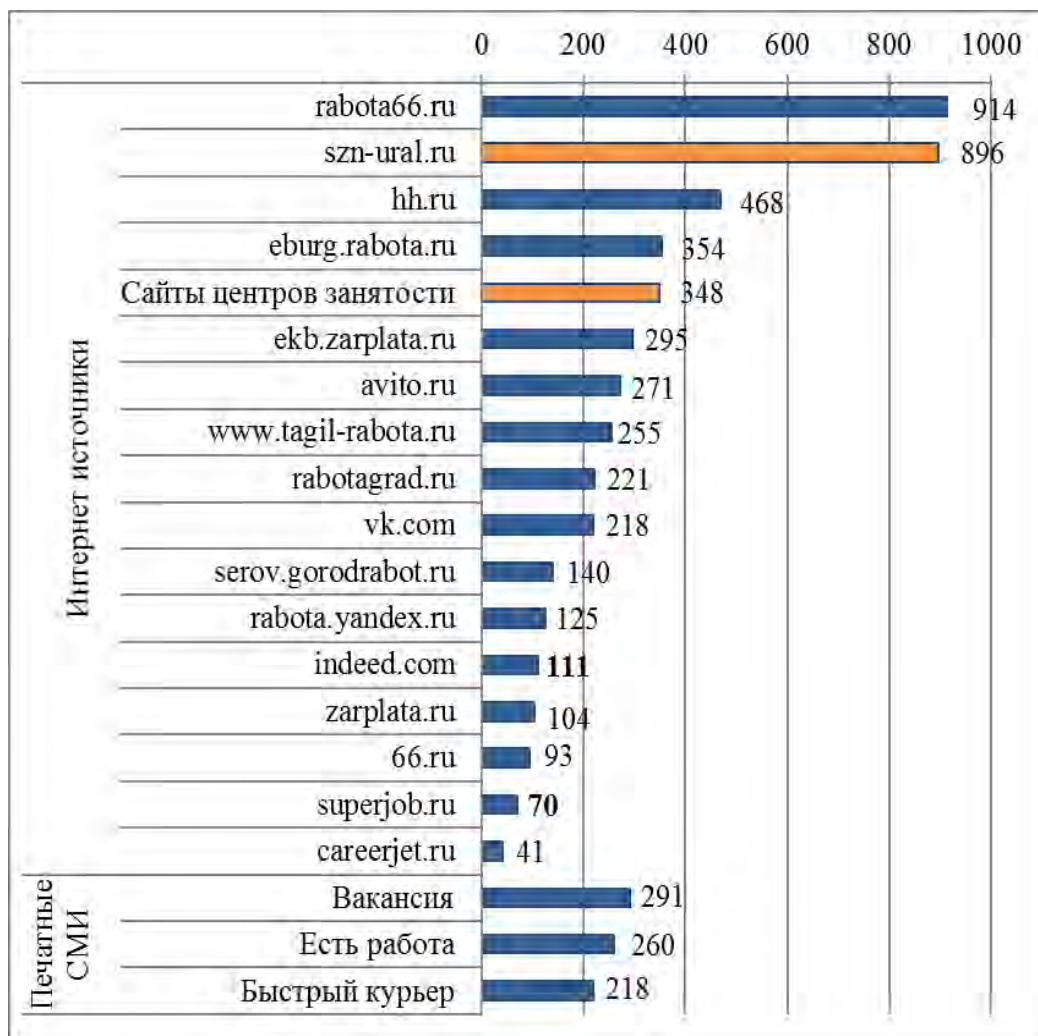


Рис. 2. Распределение объявлений по сайтам и печатным СМИ (по числу проанализированных объявлений)

В контент-анализ вошли объявления как частных предприятий (5706 объявлений), так и государственных и муниципальных организаций (815 объявлений), их распределение показано на рисунке 3.



Рис. 3. Распределение по типу предприятия, разместившего объявление о вакансии (в % от общего числа проанализированных объявлений)

В ходе анализа оказались охвачены все возможные сферы деятельности организаций, при доминировании объявлений из сектора торговли и сферы услуг, что вполне закономерно (таблица 1).

Таблица 1.

**Распределение по сферам деятельности организаций,
разместивших объявление о вакансии**

Сферы деятельности	Частота	%
Торговля	855	13
Предоставление прочих видов услуг	797	12
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	528	8
Строительство	469	7
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	419	6
Транспортировка и хранение	396	6
Деятельность административная	370	6
Обрабатывающие производства	331	5
Другие виды экономической деятельности	316	5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	279	4
Образование	275	4
Деятельность финансовая и страховая	244	4
Деятельность в области информации и связи	242	4
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	212	3
Обеспечение электрическое энергией, газом и паром	198	3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	117	2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	107	2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	79	1
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	71	1
Добыча полезных ископаемых	54	1
Сфера не известна	162	2
Всего	6521	100

В целом, посредством использования метода контент-анализа, рассмотрены вакансии на самые разнообразные должности, их группировка по уровню требований к образованию и характеру работы представлена на рисунке 4.



Рис. 4. Распределение объявлений по характеру работы предлагаемой вакансии (в % от общего числа проанализированных объявлений)

2.1.2. Оценка распространенности дискриминационных требований в объявлениях о работе в Свердловской области

По результатам проведённого анализа установлено, что 5% проанализированных объявлений о вакансиях в Свердловской области содержат явные дискриминационные требования к полу и возрасту (*таблицы 2 и 3*). В том числе 24 объявления содержат одновременно требования и к полу (гендеру), и к возрасту.

Наличие в объявлении ограничений по гендеру и по возрасту

Ограничения	Частота
Наличие в объявлении ограничений по гендеру	214
В т.ч. ограничения для мужчин	85
ограничения для женщин	129
Наличие в объявлении ограничений по возрасту	111

Большая часть дискриминационных объявлений по возрасту содержит ограничения для лиц старших возрастных групп. В целом из 111 таких объявлений порядка 70 объявлений – это предложение работы для молодых, 29 объявлений ориентированы на поиск кандидатов среднего возраста (от 30-35 до 45-50 лет) и всего 12 объявлений были направлены на отбор людей старше 45-50 лет. Полный перечень требований к возрасту кандидатов, имеющийся в проанализированных объявлениях, представлен в *таблице 1 приложения 1*.

Кроме дискриминационных требований к полу и возрасту, работодатели в объявлениях допускают дискриминационные ограничения по месту жительства, социальному статусу (студент, пенсионер, молодая мамочка и др.), наличию автомобиля и другие. В ходе исследования отмечено 710 объявлений (11% от общего числа рассмотренных объявлений), в которых упоминались прочие требования к кандидату, которые могут рассматриваться как дискриминационные (*таблица 3*). При этом следует отметить, что значительная часть этих требований (например, требование к наличию справки об отсутствии судимости, требование к опыту работы) с правовой точки зрения дискриминацией не является, но вместе с тем ограничивает возможности трудоустройства для отдельных категорий граждан.

Наличие в объявлении прочих требований, ограничивающих трудоустройство

	Частота
Таких ограничений нет	5813
Есть ограничения	710
В т.ч. требования к наличию опыта работы	498
наличие справки об отсутствии судимости	17
прочие требования	195

Полный список прочих требований и ограничений представлен в *таблице 2 приложения 1*.

Помимо явно упоминаемых ограничений, в 240 проанализированных объявлениях были выделены признаки скрытой дискриминации, т.е. когда явных

ограничений для кандидата нет, но есть упоминание о «молодом коллективе», «активной молодой команде», «нашим сотрудникам до 27 лет» и т.п.

Полный перечень таких «скрытых» требований представлен в *таблице 3 приложения 1*. Подавляющее большинство всех упоминаний – это отсылка к молодости имеющегося коллектива, что подразумевает дискриминационные ограничения для лиц старшего возраста.

В целом по общему потоку объявлений в 82% объявлений не содержалось никаких ограничивающих требований к кандидату. Однако, это не говорит о том, что такие требования не могут быть предъявлены при собеседовании.

2.1.3. Анализ распространенности дискриминационных требований в объявлениях о работе в разрезе различных источников, типов предприятий и особенностей вакантной должности

Наличие тех или иных дискриминационных требований в разрезе рассматриваемых источников представлено в *таблице 4*.

Таблица 4.

Наличие ограничений в объявлениях в разрезе рассматриваемых источников (в % от числа рассмотренных объявлений в данном источнике)

	Наличие в объявлении ограничений по гендеру		Наличие в объявлении ограничений по возрасту		Наличие в объявлении других дискриминационных ограничений		Наличие в объявлении «скрытой» дискриминации	
	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть
Интернет источник	99	1	99	1	89	11	96	4
Печатные СМИ	94	6	99	1	88	13	99	1
Печатные объявления на остановочных комплексах	86	14	95	5	93	8	97	3
Всего	97	3	98	2	89	11	96	4

Таким образом, чаще, чем в прочих источниках, явные дискриминационные требования присутствуют в обычных печатных объявлениях, размещенных на остановочных комплексах. Реже всего дискриминационные требования фиксируются в интернет-источниках, что может быть связано с формализацией формы подачи объявления, а также дополнительным контролем при размещении на тех или иных ресурсах. А вот признаки «скрытой дискриминации» выявляются чаще именно в интернет-источниках.

Следовательно, если работодатель не имеет возможности напрямую заявить о том, что он предполагает набор сотрудников определённого пола и/или возраста,

то это делается косвенно путем упоминания о коллективе, установлении дополнительных требований к опыту кандидата и т.п., что с правовой точки зрения, как отмечалось ранее, дискриминацией не является.

Таблица 5.

**Наличие ограничений в объявлениях о работе по сферам деятельности предприятий, размещавших объявления
(в % от числа рассмотренных объявлений по данной сфере)***

	Наличие в объявлении ограничений по гендеру		Наличие в объявлении ограничений по возрасту		Наличие в объявлении других дискриминационных ограничений		Наличие в объявлении «скрытой» дискриминации	
	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100	-	100	-	85	15	100	-
Добыча полезных ископаемых	100	-	100	-	96	4	98	2
Обрабатывающие производства	100	0	99	1	84	16	96	5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	100		100	-	92	8	100	1
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	96	4	100	-	80	20	100	-
Строительство	100	0	100	0	84	16	94	6
Торговля	99	1	99	1	88	12	98	2
Транспортировка и хранение	98	2	100	0	91	9	97	4
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	93	7	97	3	90	10	96	4
Деятельность в области информации и связи	99	1	97	3	96	5	94	6
Деятельность финансовая и страховая	100	-	100	0	84	16	96	4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	100	-	100	-	94	6	97	3
Деятельность профессиональная, научная и техническая	98	2	100	0	84	16	96	4
Деятельность административная	98	2	98	2	87	13	96	4

Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	97	3	97	3	90	10	100	-
Образование	99	1	100	0	90	11	95	5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	95	5	100		95	5	99	1
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	96	4	92	8	95	5	93	7
Предоставление прочих видов услуг	91	9	95	5	89	11	95	5
Другие виды экономической деятельности	95	5	98	2	90	10	95	5
Всего	97	3	98	2	89	11	96	4

* в таблице «-» означает полное отсутствие подобных объявлений, а «0» - наличие объявлений, доля которых не превышает 0,5% от общего числа объявлений в данной сфере.

Анализ показал, что частные предприятия несколько чаще, чем государственные и муниципальные организации (включены поликлиники, школы, детские сады и т.п.), предъявляют требования к соискателям работы, указывающие на их дискриминационный характер. Однако эта разница не является статистически значимой¹⁴.

Таблица 6.

**Наличие ограничений в объявлениях о работе по типу предприятий, размещавших объявления
(в % от числа рассмотренных объявлений данного типа предприятий)**

	Наличие в объявлении ограничений по гендеру		Наличие в объявлении ограничений по возрасту		Наличие в объявлении других дискриминационных ограничений		Наличие в объявлении «скрытой» дискриминации	
	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть
Частные предприятия	97	3	98	2	89	11	96	4
Государственные и муниципальные организации	98	2	99	1	88	12	100	0
Всего	97	3	98	2	89	11	96	4

¹⁴ Проверка реализована с помощью непараметрического теста Манна-Уитни: значимость по всем типам дискриминации >0,05, кроме «скрытой» дискриминации

В целом можно сделать вывод, что даже при трудоустройстве в государственное или муниципальное учреждение присутствует дискриминация кандидатов по их полу, возрасту и др.

Анализ объявлений о работе, с точки зрения характера предполагаемой вакансии, позволил выявить сферы деятельности, в которых предъявляются дискриминационные требования к кандидату. Полученные результаты отражены в *таблице 7*.

Наличие в объявлениях ограничений по гендеру чаще, чем в других, встречается при подборе персонала для выполнения физической работы, не требующей специального образования и подготовки. Также наличие ограничений по гендеру и по возрасту выявлено в объявлениях, не содержащих информации о характере работы. Наличие в объявлении других дискриминационных ограничений в большей степени характерно для набора персонала на руководящие должности, работу физическую, требующую специального образования и/или специальной подготовки, работу физическую, не требующую специального образования и подготовки. Наличие в объявлениях «скрытой» дискриминации почти в равной степени встречается во всех проанализированных объявлениях.

Таблица 7.

Наличие ограничений в объявлениях о работе по характеру предлагаемой вакансии (в % от числа рассмотренных объявлений данного типа вакансий)

	Наличие в объявлении ограничений по гендеру		Наличие в объявлении ограничений по возрасту		Наличие в объявлении других дискриминационных ограничений		Наличие в объявлении «скрытой» дискриминации	
	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть
Нет информации о характере работы	91	9	86	15	93	7	99	1
Руководители	100		100	0	79	21	97	3
Работа интеллектуальная, требующая специального образования (ИТР)	100	0	99	1	91	9	95	5
Работа физическая, требующая специального образования и/или специальной подготовки	98	2	99	1	86	14	97	3
Работа интеллектуальная, но не требующая специального образования (типа секретарь, офис-менеджер, администратор)	98	2	97	3	92	8	96	4
Работа физическая, не требующая специального образования и подготовки (разнорабочие и т.п.)	91	9	98	2	90	10	96	4
Всего	97	3	98	2	89	11	96	4

Массив полученных данных позволил сопоставить дискриминационные ограничения для кандидатов и начальный уровень оплаты труда (рис.5).

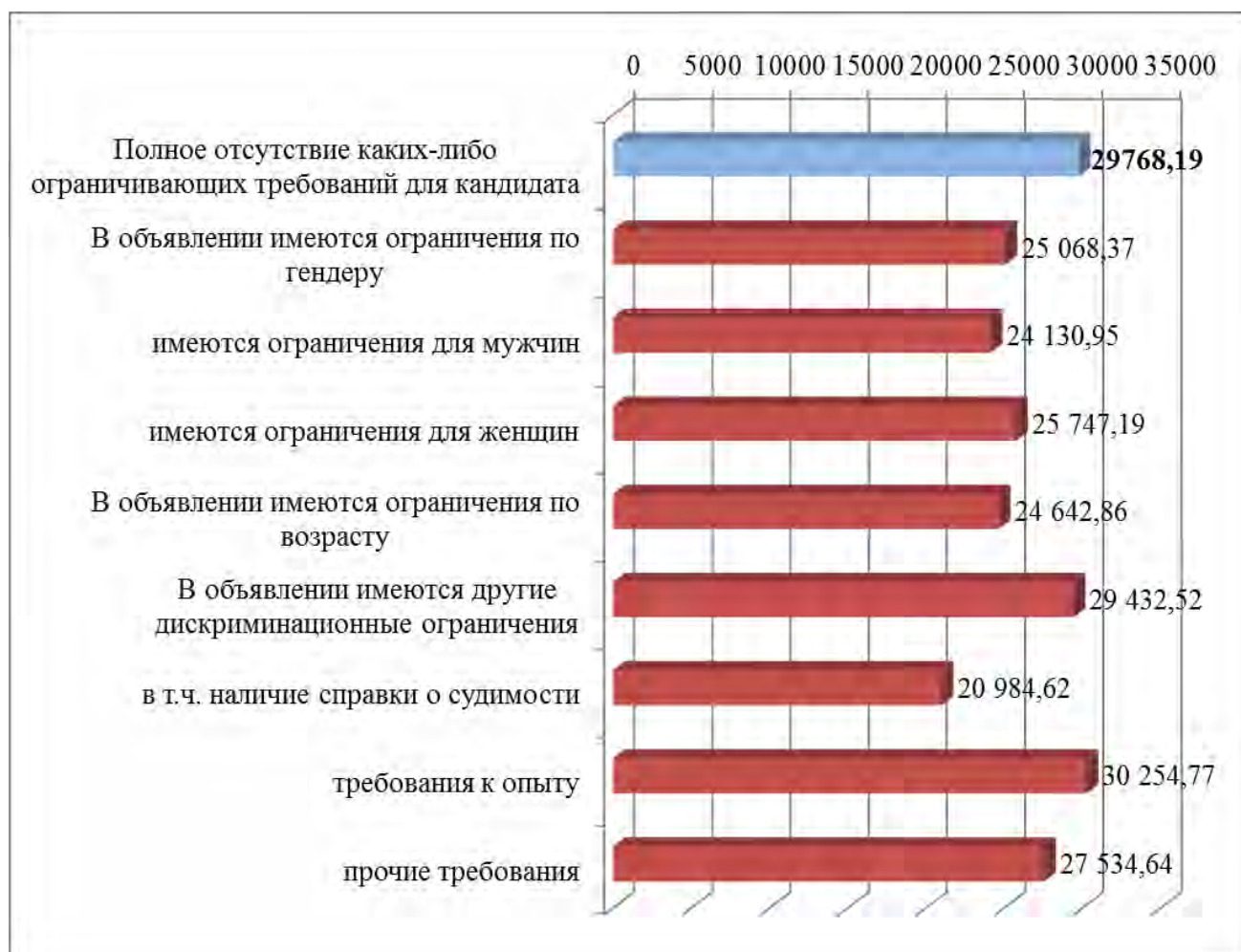


Рис. 5. Средний уровень предлагаемой работодателем начальной оплаты труда в объявлениях с наличием/отсутствием разного рода ограничений

Так, начальный уровень оплаты труда в объявлениях с ограничением по гендеру и возрасту в среднем примерно на 5 тысяч рублей меньше, чем в объявлениях, где таких требований не предъявляется. При наличии других ограничений такой значительной разницы не отмечается. Более того, при предъявлении требований к наличию опыта у кандидата это компенсируется более высоким начальным уровнем оплаты труда.

2.2. Анализ результатов анкетирования

Второй этап мониторинга реализован в декабре 2018 - январе 2019 годов, с целью углубления данных, полученных с помощью контент-анализа объявлений о вакансиях в Свердловской области. На данном этапе предпочтение было отдано методу исследования - опросу в форме анкетирования.

Объем выборки составил 515 человек, что допускается расчетами репрезентативной выборки с допущением 5-процентной ошибки.¹⁵ Выборка осуществлялась по двум основным показателям - пол и возраст респондентов. Выборочная совокупность отражает основные процентные соотношения по полу в каждой возрастной группе. Значительное совпадение ответов в близких возрастных группах позволило создать укрупненные группы (от 18-29 лет, 30-44 лет, 35-59 лет) при обработке результатов исследования и составлении отчета. Бланк анкеты размещён в приложении № 2.

Таблица 8.

Численность респондентов выборочной совокупности по полу и возрастным группам (чел.)

Возрастная группа	Мужчины	Женщины	ВСЕГО
18-24	35	30	65
25-29	35	40	75
30-34	40	45	85
35-39	35	40	75
40-44	30	35	65
45-49	25	30	55
50-54	20	30	50
55-59	25	30	55
Всего	245	280	515

Вопросы анкеты были составлены таким образом, чтобы с помощью ответов на них выявить факты дискриминации при трудоустройстве респондентов на работу, в том числе в зависимости от сфер, в которых они заняты; причины отказа работодателем в приёме на работу соискателю, в целом - занятость граждан различных возрастных групп и наличие трудового договора.

С помощью первого вопроса Уполномоченному удалось узнать о наличии оплачиваемой работы у респондентов на момент проведения опроса. Так, наиболее благоприятная ситуация (90% трудоустроенных), складывается среди представителей средней возрастной группы (*таблица 9*). Причем, большинство нетрудоустроенных в настоящее время во всех возрастных группах – женщины,

¹⁵ Выборка рассчитывалась на основе данных по показателям генеральной совокупности «Численность населения МО г. Екатеринбург по полу и возрастным группам на 1 января 2018 г.» (официальный ответ Министерства экономики и территориального развития Свердловской области Уполномоченному по правам человека в Свердловской области от 27.11.2018, составленный на основании данных Свердловскстата).

что подтверждается распределением ответов о наличии/отсутствии работы по половому признаку (таблица 10).

Таблица 9.

Распределение ответов респондентов по возрасту о наличии/отсутствии у них работы в настоящее время (в % от общего числа ответивших)

Наличие/отсутствие работы		Группы по возрасту укрупненные		
		от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Имеете ли Вы в настоящее время оплачиваемую работу?	Нет	17	10	21
	Да	83	90	79
Всего		100	100	100

Таблица 10.

Распределение ответов респондентов по полу о наличии/отсутствии у них работы в настоящее время (в % от общего числа ответивших)

Наличие/отсутствие работы	Пол респондентов	
	Мужской	Женский
Да	12	18
Нет	88	82
Всего	100	100

Одним из важных показателей дискриминации является наличие или отсутствие трудового договора, который даёт гражданам определенную социальную защищенность, а именно, определяет условия труда, своевременную выплату заработной платы, гарантию рабочего места, страховые взносы и последующие пенсионные выплаты.

Результаты опроса показали, что трудовой договор имеется у 63% респондентов. Существенных различий в группах по полу не отмечено (таблица 11).

Распределение ответов респондентов по полу о характере договора с работодателем (в % от числа работающих респондентов)

Характер договора	Пол респондентов	
	Мужской	Женский
Трудовой договор (имеется на руках трудовой договор, есть запись в трудовой книжке)	60	66
Иной договор (подряд, оказание услуг и пр., записи о приеме в трудовой книжке нет)	16	7
Затрудняюсь ответить о характере договора	4	3
Без оформления письменного договора	8	7
Нет работы	12	18
Всего	100	100

Небольшое отличие в распределении ответов респондентов наблюдается в возрастных группах. Так, в возрастной группе от 18 до 29 лет на наличие трудового договора указали 57% опрошенных.

На наличие иных видов договора (подряд, оказание услуг и т.п.) указали 11% респондентов. Здесь лидировали мужчины от 30 до 44 лет (15% по группе, при 7 - 8% в остальных возрастных группах).

4% опрошенных затруднились ответить на данный вопрос, 7% - работают без оформления договора. Здесь ожидаемо «лидерами» является молодежь (11%), которая пока, возможно, не задумывается о пенсионных накоплениях. Также, в данной возрастной группе значительная доля учащейся молодежи, для которой важно наличие заработка как такового, а официальное трудоустройство, с присущими ему гарантиями защиты трудовых прав и стабильностью для работника, принципиального значения не имеет (таблица 11).

Полученные результаты коррелируют с общероссийскими.

Так, основным мотивом выхода на рынок труда учащейся молодёжи является материальная заинтересованность, тогда как официальное трудоустройство – это то, о чём молодёжь задумывается в последнюю очередь. Так, согласно исследованиям петербургских учёных, главными мотивами совмещения работы и учёбы оказались: «необходимость зарабатывать деньги на жизнь» (80,5%) и желание «почувствовать себя независимым человеком» (73,9%)¹⁶.

¹⁶ Родионова А. В. Трудовая занятость студентов в контексте обучения (на примере Санкт-Петербурга) // Теория и практика общественного развития. Электрон. науч. журнал. 2011. № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://teoriapractica.ru/-7-2011/sociology/rodionova.pdf> (дата обращения 07.02.2019).

Таблица 12.

Распределение ответов респондентов по возрастным группам о характере договора с работодателем (в % от числа ответивших на вопрос о наличии оплачиваемой работы)

Характер договора	Группы по возрасту укрупнённые		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Трудовой договор (имеется на руках трудовой договор, есть запись в трудовой книжке)	57	66	64
Иной договор (подряд, оказание услуг и пр., записи в трудовой книжке нет)	9	15	8
Затрудняюсь ответить о характере договора	6	3	3
Без оформления письменного договора	11	7	4
Затруднились ответить	17	10	21
Всего	100	100	100

Среди тех, кто имеет работу, показатели работы по специальности/не по специальности одинаково с небольшими колебаниями по обобщенному результату распределились практически равномерно (таблицы 13 и 14). Особых различий в группах по половым и возрастным характеристикам не наблюдается.

Таблица 13.

Распределение ответов респондентов по полу о связи их работы с полученной специальностью (в % от числа ответивших о наличии оплачиваемой работы)

	Пол респондентов	
	Мужской	Женский
По специальности	43	41
Не связанной со специальностью	44	41
Затруднились ответить	13	18
Всего	100	100

**Распределение ответов респондентов по возрастным группам о связи их работы с полученной специальностью
(в % от числа ответивших о наличии оплачиваемой работы)**

	Группы по возрасту укрупненные		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
По специальности	41	44	40
Не связанной со специальностью	42	46	38
Затруднились ответить	17	10	22
Всего	100	100	100

Очевидно, что по специальности, не связанной с базовой, трудится столько же респондентов, сколько тех, которые осуществляют свою трудовую деятельность в соответствии с полученной специальностью. Не секрет, что за последние 5-7 лет спрос работодателей на специалистов изменился. Это обусловлено несоответствием структуры и объёма подготовки квалифицированных специалистов, в том числе рабочих (тем более, если учесть специфику Свердловской области как промышленного региона), текущим и перспективным потребностям экономики. Следовательно, уже сегодня необходимо пересматривать программы подготовки кадров учебными заведениями, иначе возникший дисбаланс между требованием работодателей к уровню подготовки будущего выпускника и его реальными компетенциями, будет проявляться ещё больше, что может повлечь за собой увеличение количества безработных.

Если говорить о тех, кто осуществляет трудовую деятельность в соответствии с полученной специальностью, то следует отметить, что, скорее всего, в последующий период работодатели будут всё более требовательны к сотрудникам в части соответствия последних базовой специальности и выполняемой работы, иначе – профессиональным стандартам. Так, на сегодняшний день наблюдается ужесточение требований к специальной базовой подготовке сотрудников в таких сферах как образование (на всех его уровнях), медицина, государственная и муниципальная служба и т.д. При очевидном положительном характере наметившейся тенденции, с учётом постоянно меняющегося рынка труда, появления всё новых профессий, человеку потребуется в течение своего трудового пути быть готовым к переобучению и приобретению новых компетенций, так как полученная базовая специальность может утратить свою актуальность для настоящих и потенциальных работодателей.

На вопрос о трудовом стаже ответы респондентов распределились следующим образом (рис.6 и рис.7).

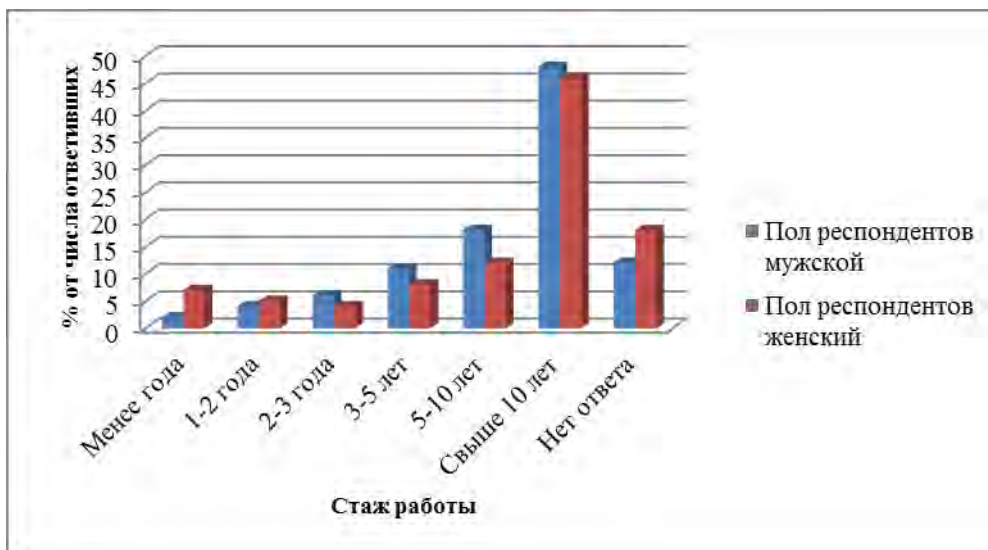


Рис. 6. Стаж работы в зависимости от пола респондентов (в % от числа работающих респондентов)

Трудовой стаж опрошенных ожидаемо возрастает соответственно возрастным группам при некотором отставании «прекрасной половины», что объясняется, возможно, более поздним, по сравнению с мужчинами, началом трудовой деятельности, перерывами в трудовой деятельности по причине рождения детей.

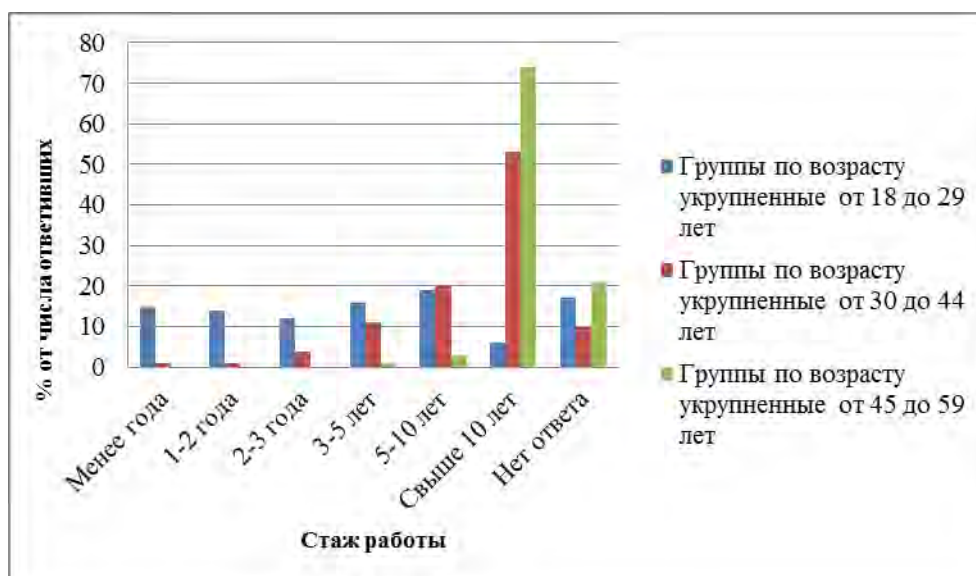


Рис. 7. Стаж работы в зависимости от возраста респондентов (в % от числа работающих респондентов)

Аналогичную динамику показывают и ответы на вопрос о стаже на последнем рабочем месте: так, менее года на последнем рабочем месте среди тех, кто на момент опроса имел оплачиваемую работу, находилось 40% представителей возрастной группы от 18-29 лет, свыше 10 лет – 47% респондентов 45-59 лет.

Таблица 15.

Распределение ответов респондентов о стаже работы на последнем рабочем месте в зависимости от возраста (в % от числа работающих респондентов)

	Группы по возрасту укрупненные		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Менее года	40	15	6
1-2 года	18	10	8
2-3 года	12	11	6
3-5 лет	6	15	3
5-10 лет	6	20	9
Свыше 10 лет		20	47
Нет ответа	18	10	22
Всего	100	100%	100

Устойчивость занятости демонстрирует более половины опрошенных – 54% респондентов за последние три года не пытались трудоустроиться. Различий в группах по полу здесь практически не наблюдается. Однако есть отличия по возрастным группам. Наибольшую стабильность демонстрирует старшая возрастная группа – 71% ее представителей за последнее время работу не искали, несколько меньше показатель средней возрастной группы 30-44 года – 60%. Представители младшей возрастной группы находятся в активном поиске своего места на рынке труда: только 26% за последние три года работу не искали, в то время как 34% трудоустраивались один раз, 17% - два раза, 6% - три раза, 18% - более, чем три раза.

Таким образом, несмотря на провозглашение потребности в опоре на молодое поколение, вопрос трудоустройства молодёжи на сегодняшний день стоит достаточно остро.

Также результаты аналогичных исследований демонстрируют ситуацию, когда фактически на российском рынке труда сформировалось определённое отраслевое разделение по возрастам, где в одних отраслях работники

задерживаются дольше, чем в других. При этом, если говорить об основных траекториях занятости в предпенсионном и пенсионном возрасте – то это чаще всего продолжение работы в секторах экономики с преобладающей ролью государства.

Для России характерна ситуация, когда люди старших возрастов заняты на работах, не требующих высокой квалификации, и, соответственно, отличающихся низким уровнем оплаты¹⁷.

По результатам инициированного Уполномоченным исследованием, всего за последние три года пытались найти работу 237 опрошенных респондентов из 515 (46%). Из них около 70% (103 соискателя работы) получили отказ.

Таблица 16.

Распределение ответов респондентов о причинах отказа в приеме на работу (количество ответивших на данный вопрос)

Причины отказа	в абсолютных числах
Отказов не получал, меня сразу приняли на работу	103
Отсутствие стажа	65
Отсутствие нужных знаний, умений	51
Более низкая квалификация, чем нужно для работы	23
Работодатель планировал принять работника другого пола	10
Работодатель планировал принять работника другой национальности	3
Работодатель планировал принять работника другого возраста	38
Работодатель планировал принять работника другой внешности	12
Наличие детей	6
Другое	27
Всего	338

В качестве основных причин отказа респонденты указывали на отсутствие стажа, опыта работы, знаний и умений, нужной квалификации. На первый взгляд существенной дискриминации по полу (3%) и возрасту (11,2%) мы не увидим. Однако, если сравнить частоту выбора варианта ответа «отказов не получал, меня сразу приняли на работу» у мужчин и женщин мы получим 39% против 24% соответственно. Также женщины проигрывают мужчинам по такому показателю

¹⁷ Без пяти минут пенсионеры. Готов ли рынок труда к пенсионной реформе. 14.07.2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3683182> (дата обращения 21.09.2019).

как стаж: на отсутствие стажа в качестве причины отказа в приёме на работу указали 16% мужчин и 22% женщин. Ранее мы отмечали, что женская группа в целом имеет меньший стаж работы, чем мужская. Также на дискриминацию по полу указывает пусть небольшой - в 4% - случай отказа для женщин и 1% случаев для мужчин, когда работодатель планировал принять на работу сотрудника другого пола.

Таблица 17.

Распределение ответов респондентов по полу о причинах отказа в приеме на работу (% от количества ответивших на данный вопрос)

Причины отказа	Пол респондентов	
	Мужской	Женский
Отказов не получал, меня сразу приняли на работу	39	24
Отсутствие стажа	16	22
Отсутствие нужных знаний, умений	15	15
Более низкая квалификация, чем нужно для работы	8	6
Работодатель планировал принять работника другого пола	1	4
Работодатель планировал принять работника другой национальности	1	1
Работодатель планировал принять работника другого возраста	8	14
Работодатель планировал принять работника другой внешности	3	4
Наличие детей	1	2
Другое	7	9
Всего	42	58

Если посмотреть причины отказа, на которые указали представители разных возрастных групп (*таблица 18*), то мы увидим, что отказов при трудоустройстве не получали соответственно 32% и 34% представителей групп 18-29 лет и 30-44 года. Для старшей возрастной группы 45-59 лет частота указаний на данный вариант ответа составляет 20%, что косвенно указывает на наличие предпочтений работодателя принять более молодых сотрудников. Прямым указанием на возрастную дискриминацию служит выбор варианта ответа «работодатель планировал принять работника другого возраста» в 29% случаев именно респондентами старшей возрастной группы – от 45 до 59 лет. Представители возрастной группы от 18-29 лет равно выбрали данный вариант ответа в 7% случаев.

Распределение ответов респондентов по возрастным группам о причинах отказа в приеме на работу (% от количества ответивших на данный вопрос)

Причины отказа	Группы по возрасту укрупнённые		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Отказов не получал, меня сразу приняли на работу	32	34	20
Отсутствие стажа	28	17	4
Отсутствие нужных знаний, умений	11	18	19
Более низкая квалификация, чем нужно для работы	5	6	12
Работодатель планировал принять работника другого пола	3	2	4
Работодатель планировал принять работника другой национальности	1	1	1
Работодатель планировал принять работника другого возраста	7	7	29
Работодатель планировал принять работника другой внешности	3	3	4
Наличие детей	2	2	0
Другое	8	10	6
Всего	43,5	36,5	20

Возможность установить взаимосвязь между характером выполняемой респондентами работы и причинами отказа в трудоустройстве является одним из наиболее интересных аспектов исследования.

Рассмотрим причины отказа при приеме на работу в различные сферы (среди тех респондентов, которые пытались устроиться на работу за последние три года). Среди тех, кто занимает в настоящее время должности руководителей, отказа не получили 55,5% опрошенных (15 из 27 респондентов), 5 человек из этой группы указали в качестве причины отказа отсутствие стажа, 2 человека не подошли по полу и 4 - по возрасту. По остальным причинам не получили работу 1-2 респондента.

Несколько иная ситуация у тех, кто выполняет интеллектуальную работу, требующую специального образования и подготовки (ИТР, врач, учитель и т.п.). Среди них сразу были приняты на работу 47,7% (31 из 65 респондентов).

Достаточно часто в этой группе респонденты указывали на отказы по причинам отсутствия стажа (20 случаев) отсутствие нужных знаний и умений, квалификации (16 случаев), 3 отказа по причине того, что работодатель планировал взять работника другого пола и 7 – другого возраста. 5 респондентов указали, что получили отказ из-за внешности, которая не устроила работодателя.

Интересно, что при приеме работников на выполнение физической работы (15 респондентов), требующей специального образования и/или подготовки (сварщик, машинист и т.п.) работодатели меньше всего отказывали претендентам по полу – 0 случаев и возрасту – 1 случай, больше уделяя внимание знаниям, умениям и стажу (всего 6 случаев отказа). Сразу получили работу 9 респондентов. Полученные результаты, вероятно, свидетельствуют о востребованности таких специалистов на рынке труда.

Интеллектуальную работу, не требующую специального образования (секретарь, администратор и т.п.), сразу получили 22 респондента из 51 (43,1%). Здесь работодатели также ориентировались, в основном, на стаж, знания, умения, квалификацию (14, 10 и 9 случаев отказа, соответственно). Было указано 2 случая (3,9%), когда работодатель планировал принять работника другого пола и 7 случаев (13,7%) – другого возраста. 3 респондента (5,9%) получили отказ из-за не устроившей работодателя внешности.

Из 35 респондентов, трудоустроенных за последние 3 года на неквалифицированную физическую работу, 15 (42,9%) получили ее сразу. Здесь также довольно высок процент (по 20%) случаев отказа по причине отсутствия нужного стажа, знаний и умений. Один случай отказа по полу и 9 случаев (25,7%) – по причине неподходящего возраста.

По сферам занятости (промышленное производство, образование, здравоохранение, культура, страховые, информационные и т.п. услуги, торговля и бытовые услуги, военная служба и правоохранительные органы, государственное и муниципальное управление) отказ при устройстве на работу респонденты получали, в основном, по причинам отсутствия необходимого стажа, знаний и умений, квалификации. Наибольшие показатели по отказу по полу отмечены в сфере здравоохранения, образования, культуры. В других сферах это либо единичные случаи, либо вообще отсутствуют. Лидерами случаев отказа по причине не подходящего возраста стали здравоохранение, образование, культура (21,4%), страховые, информационные и т.п. услуги (13,9%), торговля и бытовые услуги (14,9%).

Среди респондентов, которые трудоустроивались в течение последних трех лет, на частных предприятиях трудоустроено 146 респондентов, в государственных и муниципальных организациях – 42 респондента, в других организациях - 4 респондента. Здесь мы тоже не увидим явных преобладаний причин отказа в трудоустройстве по причинам пола, внешности или возраста

претендентов. Процент отказов по указанным причинам несколько выше в частных предприятиях. В целом преобладают причины отказа из-за низкой квалификации, нехватки опыта, знаний, умений претендентов на рабочее место. Результаты представлены в *таблице 19*.

Таблица 19.

Распределение ответов респондентов, работающих на частных предприятиях и в государственных/муниципальных организациях, о причинах отказа в приеме на работу (в абсолютных числах среди тех, кто трудоустроивался в течение последних 3-х лет)

Причины отказа	Тип предприятия, на котором работает респондент				Всего
	Частное предприятие	Государственная/муниципальная организация	Другое	Нет ответа	
Отказов не получал, меня сразу приняли на работу	64	25	2	12	103
Отсутствие стажа	40	7	2	16	65
Отсутствие нужных знаний, умений	29	3	1	18	51
Более низкая квалификация	17	2	0	4	23
Работодатель планировал принять работника другого пола	4	4	0	2	10
Работодатель планировал принять работника другой национальности	2	1	0	0	3
Работодатель планировал работника другого возраста	21	5	2	10	38
Работодатель планировал принять работника другой внешности	9	1	1	1	12
Наличие детей	4	0	0	2	6
Другое	16	3	0	8	27
Всего	146	42	4	45	237

Наиболее интересными для нашего исследования стали ответы на вопрос о причинах отказа работодателя потенциальным работникам. Условия заполнения анкеты разрешали респондентам при ответе на данный вопрос указать все возможные (с их точки зрения) причины отказа.

В качестве основных причин отказа опрошенные отмечали следующие: «жил далеко от работы, поэтому не приняли...», «на работу взяли «своего человека» конкурс проводился «для галочки», «отсутствие знакомств и связей», «пенсионеры никому особо не нужны», «работодатель ссылается на детородный возраст», «судимость», «отсутствие нужного образования», «отсутствие высшего образования». Таким образом, респонденты при приёме на работу сталкивались с дискриминацией по возрасту, по полу. Также, осуществляя поиск работы, соискатели нередко сталкивались с отказом работодателя в приёме на работу по причине отсутствия необходимой квалификации, знаний и умений, а также опыта работы.

В ходе проведения анкетного опроса мы попытались также получить информацию о возможных нарушениях трудовых прав респондентов на рабочем месте. Для начала мы попытались выяснить: насколько они информированы о своих трудовых правах, и каковы источники получения информации.

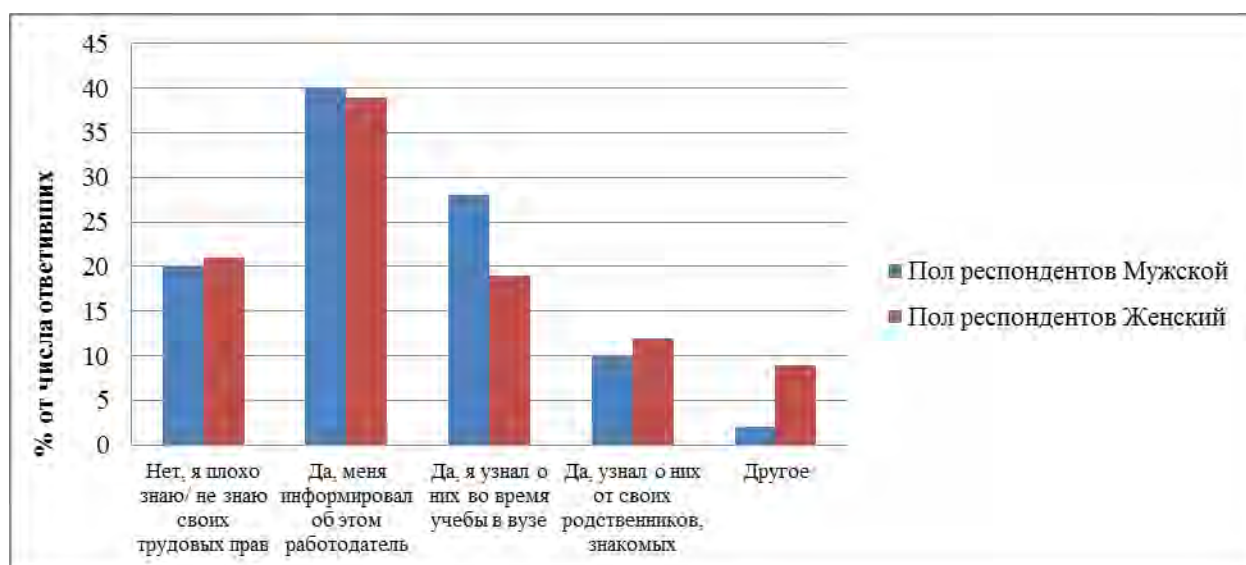


Рис. 8. Информированность респондентов о трудовых правах в зависимости от пола (в % от числа опрошенных)

При относительном равенстве выбора вариантов ответов мужчинами и женщинами следует отметить любопытные различия у респондентов разных возрастных групп.

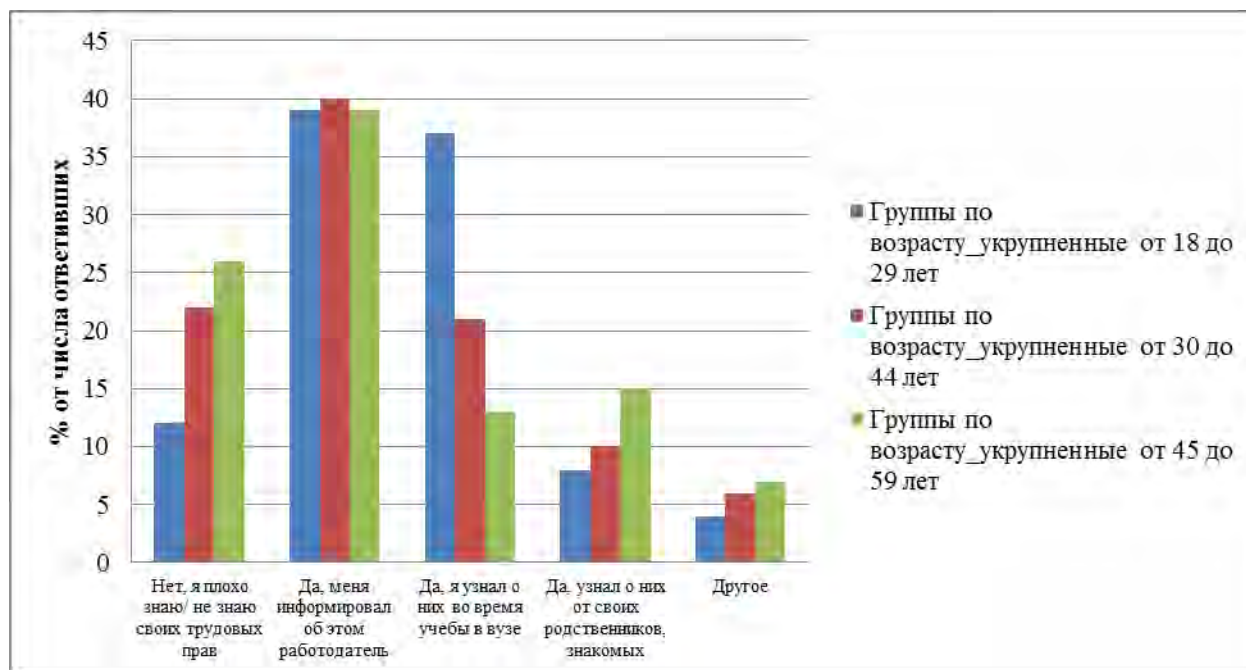


Рис. 9. Информированность респондентов о трудовых правах в зависимости от возраста (в % от числа опрошенных)

В осведомленности о трудовых правах явно проигрывают средняя и старшая возрастные группы. Слабо осведомленных/не осведомленных 22% и 26% против 12% младшей возрастной группы. При практически абсолютном равенстве выбора варианта ответа о роли работодателей в информированности граждан о трудовых правах во всех возрастных группах (39-40%) мы видим значительное преобладание выбора варианта «узнал во время учебы в вузе» у представителей младшей возрастной группы (37%). Кроме того, респонденты в возрасте от 18 до 29 лет меньше ориентируются на мнение знакомых и родственников.

Возможно, такое соотношение ответов можно объяснить тем, что информация быстро устаревает, а с развитием информационных технологий ответ на любой вопрос молодое поколение находит в интернете. Тогда как старшее поколение ориентируется на информацию, полученную от работодателя, от родственников или знакомых. Среди других вариантов ответов преобладало указание на самостоятельное изучение трудового законодательства.

Также респонденты ответили на открытый вопрос о том, какие, по их мнению, организации должны оказывать содействие в восстановлении нарушенных трудовых прав. По условиям ответа на вопрос можно было перечислить неограниченное количество таких организаций. Респонденты, как правило, указывали две-три. Список названных ими органов власти и организаций представлен в таблице 20.

Распределение ответов респондентов об организациях, в которые можно обратиться для защиты своих трудовых прав

Наименование организации	Число указаний	% указаний
Государственная трудовая инспекция	82	67,2
Профсоюз	57	45,6
Суд	42	33,6
Прокуратура	33	26,4
Юридическая консультация	5	4
Уполномоченный по правам человека	5	4
Роспотребнадзор	4	3,2
Налоговая инспекция	3	2,4
Пенсионный фонд России	3	2,4

Также были единичные указания на такие организации и органы власти, как администрация города, Организация Объединенных Наций, Европейский суд по правам человека, налоговая, полиция, комитет по защите прав потребителей, военная прокуратура.

Встречались и ответы, авторы которых попытались назвать организации, но затруднились с формулировкой корректного наименования органа (учреждения): «бюро по трудоустройству», «комитет по труду», «надзор за соблюдением законодательства».

Следует отметить и положительную тенденцию - более половины 61% и 60% мужчин и женщин соответственно и от 59% до 63% респондентов разных возрастных групп в целом никогда не сталкивались с нарушением трудовых прав, при этом 9% сталкивались часто.

Мы проанализировали также частоту столкновений с нарушениями трудовых прав и характером выполняемой деятельности, сферы занятости и типа организации.

Процент выбора вариантов у респондентов, занятых в сферах промышленного производства, образования, здравоохранения, культуре, банковских и страховых услугах, аналогичен выбору респондентов по возрастным группам.

Вариант «да, часто сталкивался» в 2,5 раза чаще (14,6%) выбирали те, кто занят в сфере торговли, бытовых и иных услуг.

Среди сотрудников частных предприятий выбор ответов «иногда» и «часто» в среднем на 20-30% выше у тех, кто занят в государственных и муниципальных организациях.

Чаще сталкивались с нарушениями своих трудовых прав респонденты, занятые физической работой, не требующей специальной подготовки. Вариант

ответа «да, часто сталкивался» они выбирали почти в три раза чаще, чем руководители и те, кто занят интеллектуальной работой.

Таблица 21.

**Распределение ответов респондентов, столкнувшихся с нарушением трудовых прав, в зависимости от характера выполняемой работы
(в % от числа опрошенных)**

	Характер работы, выполняемой респондентами в настоящее время						Всего
	Руководитель	Интеллектуальная работа, требующая специального образования и подготовки (ИТР, врач, учитель и т.п.)	Физическая работа, требующая специального образования и/или подготовки (сварщик, машинист и т.п.)	Работа интеллектуальная, но не требующая специального образования (секретарь, администратор и т.п.)	Работа физическая, не требующая специального образования и подготовки (разнорабочий, официант и т.п.)	Затруднились ответить	
Нет, не сталкивался	61,0	61,9	53,3	62,7	53,7	62,0	60,6
Да, иногда сталкивался	34,1	28,6	36,7	31,4	31,5	27,8	30,7
Да, часто сталкивался	4,9	9,5	10,0	5,9	14,8	8,9	8,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Из тех, кто сталкивался с нарушением трудовых прав 14% мужчин и 16% женщин ничего не предпринимали с целью их восстановления, 18% мужчин и 16% женщин предпочли разбираться с работодателем самостоятельно. Только 2-3% опрошенных обращались с жалобами в государственные инстанции и 1-2% задействовали свои личные связи. Более половины тех, кто положительно ответил на вопрос о нарушении трудовых прав (63%), предпочли не перечислять действия, предпринятые для их защиты.

Следует отметить, однако, что предпочтение «ничего не делать» повышается в зависимости от увеличения возраста (12%, 15% и 19% соответственно по выделенным нами возрастным группам), а желание «разобраться с работодателем» с возрастом, напротив, понижается (19%, 18% и 12% респондентов различных возрастных групп).

Распределение ответов респондентов на вопрос о своих действиях при нарушении трудовых прав по возрастным группам (в % от числа опрошенных)

	Укрупненные возрастные группы		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Ничего не делал для этого	12%	15%	19%
Обращался с жалобами в различные государственные инстанции	1%	3%	3%
Разбирался со своим работодателем напрямую, не привлекая какие-то другие инстанции	19%	18%	12%
Задействовал свои личные социальные связи	2%	1%	2%
Другое	1%	1%	3%
Нет ответа	65%	62%	62%
Всего	100%	100%	100%

Также респондентам была предоставлена возможность самостоятельно сформулировать ответ на вопрос: «С какими именно нарушениями Вы сталкивались?». Всего на вопрос ответило 135 человек. Полученные ответы мы разместили в группы:

1) Нарушения в части уровня и своевременности выплаты заработной платы. Сюда вошли варианты ответов: «серая зарплата», «зарплата в конверте», «задержка зарплаты», «нарушение оплаты», «невыплата зарплаты», «неофициальная заработная плата», «зарплата ниже, чем должна быть», «проблемы с зарплатой» и т.п.

2) Нарушения работодателем режима рабочего времени, оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни: «вызов из летнего отпуска на работу без компенсации», «длительность трудового дня», «работа по выходным», «нарушение рабочего времени», «неоплаченные рабочие часы», «не оплачено дополнительное рабочее время», «режим работы», «режим труда» и т.п.

3) Нарушения в части обеспечения безопасности условий труда: «вредные условия труда», «нарушение техники безопасности», «нарушение санитарно-гигиенических норм».

4) Нарушения в части оплаты больничного листа, предоставления учебного и очередного отпуска.

По частоте упоминания указанные группы ответов распределились следующим образом (Таблица 23).

Таблица 23.

Распределение ответов респондентов о содержании нарушений трудовых прав

Содержание нарушения	Количество упоминаний	% упоминаний
Нарушения в части выплаты заработной платы	44	32,6
Нарушения работодателем режима рабочего времени, оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни	40	29,6
Нарушения в части обеспечения безопасности условий труда	6	4,4
Нарушения в части оплаты больничного листа, предоставления учебного и очередного отпуска	14	10,4

В качестве единичных упоминаний можно отметить такие: «нарушение порядка дисциплинарных взысканий», «грубость работодателя», «невыполнение обязательств по договору», «неправомерные указания и распоряжения», «снижение ставки под угрозой увольнения», «незаконное увольнение», «подмена трудовых отношений гражданско-правовыми».

Последнее нарушение было указано только в одном случае. Однако, риск роста подобных нарушений может возникнуть в связи с возможностью перевода работников в категорию «самозанятых», что позволит работодателю сэкономить на выплатах в страховые и пенсионные фонды.

Распределение ответов респондентов на вопрос о своих действиях при нарушении трудовых прав по возрастным группам (в % от числа опрошенных)

	Укрупненные возрастные группы		
	от 18 до 29 лет	от 30 до 44 лет	от 45 до 59 лет
Ничего не делал для этого	12%	15%	19%
Обращался с жалобами в различные государственные инстанции	1%	3%	3%
Разбирался со своим работодателем напрямую, не привлекая какие-то другие инстанции	19%	18%	12%
Задействовал свои личные социальные связи	2%	1%	2%
Другое	1%	1%	3%
Нет ответа	65%	62%	62%
Всего	100%	100%	100%

Всего 18 респондентов указали организации, в которые они действительно обращались за защитой своих нарушенных трудовых прав:

- государственная инспекция по труду,
- суд,
- прокуратура,
- респотребнадзор,
- профсоюз,
- налоговая инспекция,
- полиция.

Также один респондент уточнил, к кому обращался для защиты своих трудовых прав в организации, где работает: отдел кадров, директор института.

На вопрос о результативности обращений дали ответ 43 респондента, 15 из которых была оказана помощь в восстановлении прав, 6 – получили консультацию, при этом реальной помощи не получили 22 респондента. При этом опрошенные отмечали, что трудовые права были восстановлены после обращения в государственную инспекцию труда, профсоюз и суд.

Несмотря на то, что в последнее десятилетие роль профсоюзов в большинстве организаций стала ослабевать, респонденты убеждены, что

столкнувшись с нарушением трудовых прав, в первую очередь необходимо обращаться в профсоюз, так как с его помощью можно добиться их восстановления. Такая убежденность граждан в возможностях профсоюзов позволяет сделать вывод о выполнении последними роли медиатора в ситуации восстановления нарушенных работодателем трудовых прав сотрудника организации.

Таким образом, анализ результатов проведенного мониторинга, позволяет Уполномоченному сформулировать следующие выводы:

1. С помощью контент-анализа объявлений о вакансиях в Свердловской области проанализировано 6521 объявление, в 214 из которых содержится дискриминация по гендеру, в 111 - дискриминация по возрасту, в 710 объявлениях выявлены прочие требования, которые могут рассматриваться как ограничивающие право на трудоустройство: к месту жительства соискателя, наличие у него автомобиля и т.д.; в 240 - выявлены признаки скрытой дискриминации (в основном имеется отсылка к молодости коллектива, что указывает на дискриминационные ограничения для лиц старшего возраста).

2. Чаще всего дискриминационные требования встречаются в обычных печатных объявлениях, которые размещены на остановочных комплексах.

3. Частные предприятия несколько чаще, чем государственные и муниципальные, предъявляют дискриминационные требования к соискателям работы. Однако даже при трудоустройстве в государственное или муниципальное учреждение присутствует дискриминация кандидатов по их полу, возрасту и т.д.

4. По результатам анкетного опроса установлено, что из числа нетрудоустроенных большинство – женщины от 45-59 лет.

5. 7% всех опрошенных респондентов работают без трудового договора. «Лидерами» здесь является молодёжь.

6. Стаж работы на последнем рабочем месте, так же как и общий трудовой стаж, не зависит от пола. Различия установлены по возрастным группам. Стабильность, в этом отношении, на сегодняшний день демонстрирует возрастная группа 45-59 лет. На втором месте представители средней возрастной группы от 30 до 44 лет. Нестабильной в этом вопросе является молодёжь. Всего за последние три года пытались найти работу 237 респондентов из 515.

7. Несмотря на то, что большинство опрошенных не получали отказов в трудоустройстве, из тех, кто получал – представители старшей возрастной группы от 45-59 лет. В своих ответах о причинах отказа эта группа респондентов указывала на то, что руководитель планировал принять работника другого возраста.

8. Респонденты реже получали отказ в приёме на работу, претендуя на получение руководящей должности в организации. Тогда как претендентам на выполнение интеллектуальной работы, требующей специального образования и подготовки (ИТР, врач, учитель и т.д.), работодатели отказывали чаще. Причиной для отказа становилось отсутствие необходимого стажа у соискателя, квалификации. При этом респонденты, выполняющие физическую работу, требующую специального образования и/или подготовки, почти не получали отказов от работодателя в приёме на работу. Аналогичная ситуация по отсутствию отказов сложилась с претендентами на неквалифицированную физическую работу.

9. Лидерами по количеству отказов в приёме на работу по причине неподходящего возраста стали такие сферы как здравоохранение, образование, культура. На втором месте - торговля и бытовые услуги. На третьем - страховые, информационные услуги.

10. Несмотря на то, что главная цель исследования - выявление фактов дискриминации при приёме на работу, в анкете Уполномоченный попросил респондентов сообщить о фактах нарушения их трудовых прав работодателем. Также через вопросы анкеты планировалось узнать степень информированности респондентов о трудовых правах и средствах их защиты. Анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что информацию о трудовых правах почти в равной степени мужчины и женщины получили от работодателя. При этом наиболее информированными оказались представители младшей возрастной группы. Однако представители именно этой группы чаще других работают без официального трудоустройства и долго на одном месте работы не задерживаются.

Заключение

Сегодня в действующем российском законодательстве, равно как и в международных правовых актах, содержится определение понятия «дискриминация», устанавливается ее прямой запрет, включая отдельные положения ТК РФ, призванные защитить работников от дискриминации и произвола работодателей.

Если говорить кратко, можно сказать, что дискриминация в трудовых отношениях - это нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от каких-либо признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам.

Вопрос о защите от дискриминации в сфере труда остается одним из самых непростых и противоречивых. Учитывая, что индивидуальные трудовые споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, рассматриваются непосредственно в судах, следует признать, что вопрос о том, является ли

судебная защита действенным средством для работников, подвергшихся дискриминации в трудовых отношениях, носит крайне неоднозначный характер. Как показывает судебная практика, доказать наличие факта дискриминации, учитывая, что бремя доказывания возлагается в таких случаях на работника, крайне трудно, а зачастую невозможно. Понимают это и работники, что подтверждается данными доклада - только 2-3% опрошенных, как указано выше, обращались с жалобами в государственные инстанции.

В целом приведенные в докладе данные дают основания полагать, что реальная картина дискриминации, учитывая её латентный характер, особенно по возрастному признаку, значительно отличается от официальной.

Считаю, что реализация такого конституционного права граждан в области труда, как защита от дискриминационных действий работодателя, возможна только при дальнейшем совершенствовании и расширении толкования правовых норм, содержащих запрет на дискриминацию в трудовых правоотношениях. В современных условиях это является объективной необходимостью.

«Люди старших возрастов, как правило, обладают хорошим профессиональным опытом. Это, как правило, надежные, дисциплинированные сотрудники. Они способны принести большую пользу своим предприятиям и компаниям». Надеюсь, что это мнение Президента России Владимира Владимировича Путина, озвученное им в телеобращении 29 августа 2018 года, будет положительно воспринято бизнес-сообществом, а поручение, данное им Правительству РФ о создании реальных стимулов для бизнеса, с тем, чтобы работодатели были заинтересованы принимать и сохранять на работе граждан предпенсионного возраста, придаст этому процессу дополнительный импульс.

Требования к возрасту кандидатов

Требования	Частота
21+	1
Возраст от 20 лет	1
МАЛЬЧИКИ И ДЕВОЧКИ 18+	1
Уже исполнилось 18?	1
18 до 25 лет!	1
возраст от 18 до 30	1
«возраст 30-60 лет»	1
«молодым в офисе, 30-55 лет. Пенсионерам и не только»	1
«от 35 лет»	1
«среднего возраста»	2
16-25 лет	1
16-30 лет	1
18 до 25 лет	1
18 до 30 лет	1
18-25	1
18-25 лет	1
18-35 лет	1
18+	3
30-60лет	1
50 лет	1
60 лет	1
более 18 лет	1
больше 17 лет	1
в возрасте до 35 лет	1
возраст 17+	1
возраст 20-50 лет	1
возраст 20+	1
возраст 27 лет	1
возраст 30-60 лет	1
возраст 31 год	1
возраст 45-65	1
возраст 50 лет	1
возраст 60 лет	1
возраст не младше 18 лет	1
возраст от 18 лет	1
возраст от 18 лет	1
возраст от 18 лет (ОБЯЗАТЕЛЬНО!!!)	1
возраст от 21 года	1
девушки и молодые люди	1
для мальчиков и девочек	1
для молодежи	1
для пенсионеров	2
до 35 лет	1
до 40 лет	2
до 65 лет	1

женщины от 35 лет	1
моложе 60 лет	1
не моложе 35 лет	1
не моложе 40 лет	1
не старше 30 лет	1
не старше 35 лет	1
от 16 лет	1
от 17 до 30 лет	1
от 18 до 26 лет	1
от 18 до 26 лет, молодые ребята	1
от 18 до 30 лет	1
от 18 до 30 лет	1
от 18 до 35 лет	1
от 18 до 35 лет	3
от 18 до 65 лет	2
от 18 лет	5
от 18 лет	3
от 18-27 лет	1
от 18-ти лет	1
от 19 лет	1
от 20 до 40 лет	1
от 20 до 45 лет	3
от 20 до 60 лет	1
от 20 до 70 лет	1
от 20 лет	1
от 21 года	1
от 21года	1
от 22 до 57 лет	1
от 30- 60 лет	1
от 35 лет	1
от 35 лет	1
от 35 лет	1
пенсионеры	1
пенсионный возраст	5
старше 18 лет	1
старше 18 лет	1
старше 18 лет	1
старше 21 года	2
старше 22 лет	1
старше 35 лет	1
старше 40 лет	1
строго 18+	1
строго от 18 лет	1
строго от 18 лет	1
только 18+	1
Всего	111

Прочие требования к кандидату

Содержание требований	Частота
100% зрение	1
ведётся набор сотрудниц (девушек, женщин, молодых мамочек)	1
гражданство РФ	1
опыт работы	8
опыт работы автомехаником, автослесарем от 3-х лет	1
опыт работы по специальности в вооруженных силах	1
опыт работы от 2-х лет на рынке	1
студенты очники не рассматриваются	1
гражданство РФ	1
«проживающая в этом районе»	1
адрес места жительства Красноуральский район	1
активность	1
без вредных привычек	4
более 1 года	1
водительский стаж в категории В не менее 3 лет	2
возможно студенты	1
выпускники 2016-2018 гг.	1
годность к службе по контракту	1
граждане РФ	4
граждане РФ, отслужившие в вооруженных силах.	1
граждане РФ, приветствуется предпенсионный или молодой пенсионный возраст	1
граждане стран дальнего зарубежья	6
гражданство	3
гражданство рф	32
гражданство РФ (если нет гражданства РФ, то РВП или ВНЖ)	1
гражданство РФ, стаж вождения от 3 лет, стаж работы по ДОПОГ от 3 лет	1
гражданство РФ; регистрация в Свердловской области	1
гражданство РФ; служба в ВС РФ	1
дискриминация по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника («стройное телосложение»)	1
для закончивших обучение позднее 2000 года наличие интернатуры	1
для молодежи	1
ждем тебя, если ты студент ...	1
желателен опыт работы в сфере авиации	1
желателен опыт работы в сфере транспортной безопасности	1
желателен опыт работы по специальности	1
женская работа	1
интернатура для окончивших ВУЗ после 2000 года	1
«крепкие физические данные»	1
личный автомобиль	2
личный автомобиль приветствуется	1
мамочек в декрете, студенток	1

место жительства: «ботаника»	1
место проживания - р-н Залесье	1
молодая пенсионерка без вредных привычек	1
молодой	1
молодой коллектив	2
молодой человек	1
молодые пенсионеры	1
«мы ищем семейную пару на постоянное проживание»	1
на данную вакансию рассматриваются кандидаты, имеющие опыт работы	1
на руководящие должности подойдут офицеры запаса, МВД, ВС, ФСИН	3
наличие авто	1
наличие автомобиля приветствуется	1
наличие высшего образования, опыт работы не менее двух лет	1
наличие гражданства РФ	1
Наличие интернатуры для получивших высшее образование после 2000 года	1
наличие клиентской базы	1
наличие личного автомобиля	4
наличие личных аккаунтов в социальных сетях, спортивное телосложение	1
наличие образования	1
наличие образования, опыт работы 1 год, скорость печати, коммуникативные навыки, пользователь ПК или техники	1
наличие паспорта РФ	1
наличие российского гражданства	2
наличие санитарной книжки или готовность оформить	1
наличие справки об отсутствии судимости	1
наличие физической подготовки	1
обязателен опыт работы	1
опыт работы	3
опыт 2 года	1
опыт в организации работы в ресторанах за рубежом от 3-5 лет	1
опыт в продажах (продуктовая группа, табачные изделия) от 1 года	1
опыт в продажах от 1 года	1
опыт вождения 3 года	1
опыт не менее 3-х лет	2
опыт обслуживания корпоративных клиентов от 1 года обязателен	1
опыт обязателен, не менее 1 года	1
опыт от 1 года	2
опыт от 2 лет	1
опыт от 3 до 5 лет	2
опыт от 3 лет	1
Опыт от 3-х лет	1
опыт представительства в суде	1
опыт работы	64
опыт работы	122

опыт работы 3 года	5
опыт работы 1 год	37
опыт работы 1 год	4
опыт работы 1-3 года	1
опыт работы 1–3 года	1
опыт работы 2 года	6
опыт работы 3 года	1
опыт работы 3 года	12
опыт работы 3-5 лет	1
опыт работы 5 лет	1
опыт работы 5 лет, граждане стран дальнего зарубежья	1
опыт работы автослесарем, автоэлектриком	1
опыт работы более 2х лет	1
опыт работы в «полевых» продажах от 1 года	1
опыт работы в аналогичной должности не менее 0,5 года	1
опыт работы в аналогичной должности от 2-х лет	2
опыт работы в иностранной компании (обязательно наличие записи в трудовой книжке)	1
опыт работы в крупных промышленных холдинговых структурах	1
опыт работы в МВД или силовых структурах	2
опыт работы в охранных структурах от года	1
опыт работы в профессии от 6 месяцев	1
опыт работы в розничной торговле от 0,5 года	1
опыт работы в сфере продаж	1
опыт работы в сфере продаж от полугода	1
опыт работы в сфере продаж электротехнического оборудования	1
опыт работы желателен	1
опыт работы на автоматизированной линии, желательна для слабослышащих	1
опыт работы на ж/д транспорте в вагонном хозяйстве не менее 5-ти лет	1
опыт работы на иностранной технике гидромолот на базе гусеничного экскаватора Комацу Хитачи. Удостоверение тракториста-машиниста кат. «С, Д», машиниста копра	1
опыт работы на складе	1
опыт работы на территории городов Верхотурье, Качканар, Лесной, Н. Тагил, Кушва, Салда, Невьянск, Новоуральск, Серов, Карпинск, Североуральск, Артёмовский, Реж, Алапаевск; опыт работы супервайзером от 2-х лет на рынке FMCG; опыт работы управления командой; наличие автомобиля (разъездной характер работы)	1
опыт работы не менее 2 лет на складах ответхранения	1
опыт работы не менее 3 лет	1
опыт работы не менее одного года, наличие прав тракторист-машинист кат. В, С.	1
опыт работы обязателен	2
опыт работы от 1 года	64
опыт работы от 1 года, высшее образование	1
опыт работы от 1 года, наличие санитарной книжки или готовность оформить	1

опыт работы от 1 года	1
опыт работы от 10-ти лет	2
опыт работы от 2 лет	10
опыт работы от 2-х лет слесарем по ремонту иностр.автомобилей	1
опыт работы от 3 лет	8
опыт работы от 3 лет с термоизоляцией, разряд не ниже 3	1
опыт работы от 3-х лет	25
опыт работы от 3-х лет на предприятиях розничной торговли на руководящих должностях	1
опыт работы от 5 лет	28
опыт работы от 5 лет, 1С ЗУП 2,5; 3,0; ERP	1
Опыт работы от 5 лет.	1
опыт работы от 6-ти лет	1
опыт работы от года	1
опыт работы от двух лет	1
опыт работы по специальности более 3-х лет	2
опыт работы по специальности в вооруженных силах	1
опыт работы поваром от 1 года в ресторанах города	1
опыт работы продажи в сфере FMCG	1
опыт работы, 4 группа допуска	1
опыт работы, гражданство РФ	1
опыт работы: 1 - 3 года	2
опыт работы: 3 - 6 лет	1
опыт работы: 3 - 6 лет	5
опыт работы: 3 - 6 лет, 1С	1
опыт работы: 3 - 6 лет, молодой коллектив	1
опыт работы 5 лет	1
опыт работы от 6 месяцев	1
опыт работы 1 год	1
опыт работы	1
опыт работы	1
опыт работы, наличие автомобиля	1
от 4 до 6 часов/день	1
от 4 разряда	1
отсутствие брака	1
отсутствие вредных привычек	1
отсутствие судимости	1
отсутствие судимости	3
отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования	1
отсутствие судимости у ближайших родственников кандидата	1
отсутствие судимости у ближайших родственников кандидата, служба в ВС РФ	1
отсутствие судимости, гражданство РФ	2
отсутствие судимости, паспорт РФ	1
отсутствие судимости.	2
пенсионеры	1
по гражданству	9
по гражданству, уровню здоровья, в зависимости от языка	1
по личным качествам активности	1

по месту жительства	3
по месту проживания	2
по наличию гражданства	1
по национальному признаку (требование: наличие российского паспорта)	1
по национальности	2
по национальности	3
по национальности (только граждане РФ)	2
по национальности (требования: гражданство Российской Федерации, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Армении, Таджикистана)	1
по опыту	1
по территориальному признаку (проживание в г. Екатеринбург)	1
по уровню здоровья	1
по уровню здоровья (инвалиды)	2
предпочтение молодым врачам	1
предпочтение сотрудникам, имеющим опыт и действующую лицензию	1
предпочтения военным, уволенным в запас	1
презентабельный внешний вид	1
приветствуется гражданство РФ	1
приветствуется л/а (личный автомобиль)	1
приветствуется предпенсионный или молодой пенсионный возраст	1
приветствуются граждане Кыргызстана	7
приветствуются граждане РФ	1
приветствуются люди пенсионного возраста	1
приглашаем к сотрудничеству молодых специалистов	2
приглашает на работу энергичных молодых людей	1
проживание в Академическом районе	1
проживание в г. В. Пышма	1
проживание в Чкаловском районе	1
«проживающая в этом районе»	1
прописка Екатеринбург, стаж от 3 лет	1
рассмотрим пенсионеров или студентов	4
рассматриваются кандидаты, имеющие дипломы УрФУ, УрГЭУ	1
рассмотрим студентов по специализации 3-5 курсов	1
славянская внешность, рост от 168 см	1
служба в армии	1
служба в ВС РФ	1
служба в рядах РА	1
служившие в ВС и Нац.гвардии РФ. Без судимости.	1
специфика работы предполагает наличие л/а	1
спортивное телосложение	1
справка об отсутствии судимости, отсутствие административных правонарушений	1
справка об отсутствии судимости и факта уголовного преследования	2
стаж по правам В от 3 лет	1
стаж работы год	1

стаж работы не менее 3 лет	1
студенты и молодые специалисты	1
только граждане РФ	1
только выпускникам	1
только граждане	1
только сокращенные	1
только человек ведущий ЗОЖ	1
требование: справка об отсутствии судимости	2
требуется семейная пара	1
требуется молодые сотрудники	1
ты подойдешь, если ты студент	1
уверенный пользователь ПК, опыт работы от 1 года	1
управленческий опыт работы от 0,5 года	1
учитесь на заочной, вечерней, дневной форме обучения	1
физически крепких	2
хорошее физическое здоровье	2
Итого прочих требований, которые могут рассматриваться как ограничивающие право на трудоустройство	710

Таблица 3.

Косвенные (скрытые) признаки дискриминации в объявлениях

Содержание требований	Частота
молодой и дружный коллектив	1
молодые сотрудники	1
молодых людей на вакансию	1
«рассмотрим без гражданства РФ»	1
«упаковщица» (проф. Упаковщик)	1
в дружном, молодом и профессиональном коллективе	1
в молодую активную команду	1
в наш молодой, дружный коллектив!	1
в том числе для граждан Кыргызстана, Узбекистана, Таджикистана	3
в том числе для граждан Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана	7
«всё здесь дышит молодостью»	1
«вы хотите работать в молодом коллективе?»	1
гражданство РФ	1
данная вакансия заинтересует женщин	2
данная вакансия может заинтересовать женщин	1
данная вакансия может заинтересовать молодых девушек	1
добро пожаловать к нам в дружный, молодой коллектив	2
доступность для граждан дальнего зарубежья	26
дружный коллектив	1
дружный молодой коллектив	8
желание работать в молодом коллективе	1
желание работать в молодом и успешном коллективе	3
имеет право принимать на работу граждан РФ	2
интересная работа с возможностью карьерного роста в молодом, дружном коллективе	1
коллектив молодой	1
коллектив молодых и активных	3

коллектив таких же молодых и активных, как и ты!	1
команда молодых и активных	4
лучше всего по этой специальности работают лица среднего возраста	1
молодой коллектив	1
многолетняя стабильная работа	4
может заинтересовать мужчин	1
молод, энергичен	1
молодая и дружная команда	1
молодая, дружная компания	1
молодежный коллектив	1
молодой дружный коллектив профессионалов	1
молодой веселый коллектив	1
молодой дружный коллектив	8
молодой и амбициозный коллектив	2
молодой и дружный коллектив	16
молодой и сплочённый коллектив всегда поможет разобраться в деталях работы	1
молодой коллектив	54
молодой, грамотный и амбициозный коллектив	1
молодой, дружный коллектив	6
молодой, дружный, целеустремленный коллектив;	1
молодой, креативный, дружелюбный коллектив	1
молодой, профессиональный коллектив	1
молодой, энергичный коллектив, командировки	1
молодую компанию	1
молодой, энергичный коллектив	1
Мы - молодой коллектив	1
наличие всех документов для работы в РФ	1
парни, девушки	4
позитивный	1
позитивный молодой коллектив	1
помощник	1
приглашаем к сотрудничеству молодых специалистов	6
приглашаем молодых и талантливых ребят в свою команду	1
приглашаем на работу молодых людей	1
работа в дружном, молодом коллективе	1
работа в команде молодых	1
работа в молодой и дружной команде	1
работа в молодой компании	3
работа в молодой компании. Всем нашим сотрудникам до 27 лет	1
работа в молодой, амбициозной и быстрорастущей компании	1
работа в молодой, в тоже время опытной команде	1
работа в молодой, сплоченной команде амбициозных профессионалов	1
работа в молодом коллективе	7
работа в молодом дружном коллективе	3
работа в молодом коллективе профессионалов, любящих детей	1
работа в молодом, веселом коллективе	1
работа в стабильной компании, в молодом, дружном коллективе	1

работа может заинтересовать молодых девушек	1
работа на пенсии	1
работа с интересными людьми в дружном, молодом коллективе	1
работаем в молодом коллективе, от 18 до 30 лет	1
рассмотрим без гражданства рф	3
студентам, молодым пенсионерам	1
творческий, дружный, молодой коллектив	1
требуется опыт работы	1
ты - молод?	1
молодой, энергичный коллектив	4
Итого прочих косвенных упоминаний	240

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Уважаемый респондент!

Аппарат Уполномоченного по правам человека в Свердловской области проводит исследование общественного мнения по проблемам дискриминации в сфере труда. Просим Вас принять участие в этом опросе. Прочитайте вопросы и возможные варианты ответов. Обведите те номера ответов, которые соответствуют Вашему мнению, или допишите свой вариант. Исследование носит анонимный характер. Заранее благодарим за помощь.

1. Имеете ли Вы в настоящее время оплачиваемую работу?

1. Нет (переходите сразу к вопросу 7)
2. Да, я работаю:
 - а) по трудовому договору (имеется на руках трудовой договор, есть запись в трудовой книжке, книжка в отделе кадров)
 - б) по иному договору (подряд, оказание услуг, поручения и т.д., записи о приеме в трудовой книжке нет)
 - в) затрудняюсь ответить о характере договора
 - г) без оформления письменного договора (только устная договорённость)

2. Если Вы работаете, то...

1. По специальности, связанной с получаемой /полученной профессией
2. Не связанной со специальностью

3. Отметьте Ваш стаж работы (выберите один ответ по каждому столбцу)

	3.1. Ваш общий трудовой стаж	3.2. Стаж работы на последнем рабочем месте
Менее года	1	1
1 -2 года	2	2
2 -3 года	3	3
3 -5 лет	4	4
5 – 10 лет	5	5
Свыше 10 лет	6	6

4. Что из перечисленного ниже лучше всего описывает работу, которую Вы выполняете сейчас?

1. Руководитель
2. Интеллектуальная работа, требующая специального образования и подготовки (ИТР, врач, учитель и т.п.)
3. Физическая работа, требующая специального образования и/или подготовки (сварщик, машинист и т.п.)
4. Работа интеллектуальная, но не требующая специального образования (секретарь, администратор и т.п.)

5. Работа физическая, не требующая специального образования и подготовки (разнорабочий, официант и т.п.)

5. Сфера, в которой Вы заняты:

1. Промышленное производство
2. Сельское хозяйство
3. Образование, здравоохранение, культура
4. Услуги (банковские, страховые, информационные, консалтинг, маркетинг)
5. Торговля, бытовые услуги, иные услуги (не входящие в вариант 3 и 4)
6. Военная служба, правоохранительные органы, охрана
7. Государственное или муниципальное управление
8. Другое _____

6. Вы работаете...

1. на частном предприятии
2. на государственном / муниципальном
3. другое _____

7. Сколько раз за последние 3 года Вы пытались трудоустроиться?

1. _____ (впишите число)
2. за указанный период не пытался трудоустроиться (переходите к вопросу 9)

8. Получали ли Вы отказы при трудоустройстве? Если да, то по какой причине?

(выберите ВСЕ причины, которые, на Ваш взгляд, послужили причиной отказа)

1. Отказов не получал, меня сразу приняли на работу
2. Отсутствие стажа
3. Отсутствие нужных знаний, умений
4. Более низкая квалификация, чем нужно для работы
5. Работодатель планировал принять работника другого пола
6. Работодатель планировал принять работника другой национальности
7. Работодатель планировал принять работника другого возраста
8. Работодатель планировал принять работника другой внешности
9. Наличие детей
10. Другое (укажите) _____

9. Информированы ли Вы о Ваших трудовых правах?

1. Нет, я плохо знаю/ не знаю своих трудовых прав
2. Да, меня информировал об этом работодатель
3. Да, я узнал о них во время учебы в вузе
4. Да, я узнал о них от своих родственников, знакомых
5. Другое _____

10. Какие Вы знаете организации, которые должны помогать восстановить трудовые права?

1. _____
2. Не знаю таких

11. Сталкивались ли Вы с нарушением известных Вам трудовых прав?

1. Нет, не сталкивался (переход к вопросу 16)
2. Да, иногда сталкивался
3. Да, часто сталкивался

12. Если Вы сталкивались с нарушениями Ваших трудовых прав, то отметьте, пожалуйста, какие именно права были нарушены

(впишите свой ответ).

13. Если Вы сталкивались с нарушением Ваших трудовых прав, то что Вы пытались предпринять для их защиты?

1. Ничего не делал для этого (переход к вопросу 16)
2. Обращался с жалобами в различные государственные инстанции
3. Разбирался со своим работодателем напрямую, не привлекая какие-то другие инстанции
4. Задействовал свои личные социальные связи
5. Другое (впишите свой вариант ответа) _____

14. Если Вы куда-то обращались, то в какую конкретно организацию, назовите её?

15. Каковы результаты этого обращения?

1. Дали консультацию о том, как можно восстановить свои трудовые права
2. Помогли восстановить мои права
3. Реальной помощи не было

16. Ваш возраст: _____ (напишите число лет)

17. Ваш пол: 1. Мужской 2. Женский

18. Ваше семейное положение?

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Холост/не замужем | 2. Живем вместе, но не зарегистрированы |
| 3. Женат/замужем | 4. Разведен/разведена |
| 5. Вдовец/вдова | |

19. Есть ли у Вас дети? 1. Да 2. Нет

20. Ваше образование:

1. Неполное среднее (8-9 классов)
2. Среднее общее (11 классов)
3. Среднее специальное (профессиональное)
4. Высшее (бакалавр, специалист, магистр)
5. Ученая степень

Спасибо за помощь в проведении исследования!