

Дискриминация по признаку образовательного учреждения при приеме на работу: отдельные правовые проблемы

Щеглова Анна Константиновна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; юридический факультет (Санкт-Петербург, Российская Федерация)

студентка 3-го курса бакалавриата;

e-mail: ascheglova-21@ranepa.ru.

Научный руководитель:

Лепешкина Оксана Ивановна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; кафедра уголовного права (Санкт-Петербург, Российская Федерация)

доцент кафедры, кандидат юридических наук, доцент;

e-mail: lepezhkina-oi@ranepa.ru.

Аннотация

Целью данной статьи является правовая оценка установления работодателями при приеме на работу требования обучения в определенной образовательной организации. При написании статьи использовались общенаучные методы структурного и сравнительного анализа, историко-правовой метод, приведены конкретные примеры правонарушений. По итогам работы сделан вывод о том, что требование наличия диплома конкретного вуза является малообоснованным и, безусловно, должно рассматриваться как дискриминация, запрещенная административным (ст. 5.62 КоАП РФ) и уголовным (ст. 136 УК РФ) законодательством России. Данную дискриминацию следует относить к нарушениям равенства граждан по признаку принадлежности к социальным группам, не имеющим или не получающим образование конкретного учебного заведения. Несмотря на многочисленные замечания в адрес диспозиций ст. 136 УК РФ и ст. 5.62 КоАП РФ ввиду «размытости формулировок», их положения возможно применять на практике правильно и эффективно: ответственность за осуществление дискриминации, в том числе по признаку образовательного учреждения, должна наступать при нарушении права или законного интереса человека вне зависимости от наступивших последствий.

Ключевые слова: права и свободы человека и гражданина, право на труд, дискриминация по признаку образовательного учреждения, дискриминация.

Discrimination on the Basis of Educational Institution in Employment: Specific Legal Problems

Anna K. Shcheglova, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; Faculty of Law (Saint Petersburg, Russian Federation)

BA student;

e-mail: ascheglova-21@ranepa.ru.

Academic Supervisor:

Oksana I. Lepeshkina, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; Department of Criminal Law (Saint Petersburg, Russian Federation)

Associate Professor of the Department, PhD in Jurisprudence, Associate Professor;

e-mail: lepezhkina-oi@ranepa.ru.

Abstract

The purpose of this article is to provide a legal assessment of the establishment by employers of the requirements for training in a certain educational organization when applying for a job. However, the requirement to have a diploma from a particular university is ill-founded and, of course, should be considered as discrimination prohibited by administrative (Article 5.62 of the Administrative Code of the Russian Federation) and criminal (Article 136 of the Criminal Code of the Russian Federation) legislation of Russia. This discrimination should be attributed to violations of the equality of citizens based on belonging to social groups – those who do not have or do not receive education at a particular educational institution. Despite numerous comments on the dispositions of Articles 136 of the Criminal Code of the Russian Federation and Article 5.62 of the Administrative Code of the Russian Federation due to the “vagueness of wording”, their provisions can be applied in practice correctly and effectively: responsibility for discrimination, including on the basis of an educational institution, should occur in violation of a person’s right or legitimate interest, regardless of the consequences that have occurred.

Keywords: human and civil rights and freedoms, the right to work, discrimination based on educational institution, discrimination.

Оказаться в зоне риска может каждый работодатель, самоуверенно решивший, что его желания и есть закон для работников... [4, с. 5].

А. М. Куренной

ВВЕДЕНИЕ

Право призвано обеспечить человеку возможность нормального развития и полного раскрытия своего потенциала. В основе Конституции Российской Федерации лежит принцип главенства личности, в связи с чем различные отрасли права устанавливают механизмы защиты прав и свобод человека и гражданина, в том числе способствующие или хотя бы не препятствующие самореализации личности и принесению ей общественной пользы.

На сегодняшний день нередко случаи установления работодателем требования наличия у соискателя диплома ряда учебных заведений или конкретного вуза (чаще всего считающихся престижными — МГУ, СПбГУ, МГИМО и др.), то есть принадлежности лица к группе студентов (магистрантов, аспирантов и др.) или выпускников конкретного учебного заведения.

Даже с обыденной точки зрения такие требования нелогичны: обучение в конкретном вузе не гарантирует высокого уровня знаний, мотивации, каких-либо личностных качеств. Факт, что вуз выпускает на основании какой-то общеизвестной статистики большее количество успешных выпускников, не исключает успешности выпускника вуза, не считающегося престижным. Более того, необходимо учитывать, что большинство учебных заведений имеют лицензию на осуществление образовательной деятельности и, таким образом, соответствуют образовательным стандартам того или иного уровня. Следовательно, требование иметь, к примеру, высшее юридическое образование, возможно рассматривать как кадровое решение работодателя, что правомерно с точки зрения свободы экономической деятельности [6, с. 75], а в некоторых случаях необходимо ввиду ис-

полнения нормативно-правовых актов (так, прокурорами могут стать только граждане, получившие высшее юридическое образование, что устанавливает ст. 40.1 Федерального закона Российской Федерации «О прокуратуре Российской Федерации»¹). Однако требование наличия диплома конкретного вуза является малообоснованным и, безусловно, должно рассматриваться как дискриминация, запрещенная уголовным и административным законодательством России.

Рассматриваемую нами дискриминацию следует относить к нарушениям равенства граждан по признаку принадлежности к социальным группам, не имеющим или не получающим образование конкретного учебного заведения.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЮ

В 2011 г. так называемая «простая дискриминация», то есть дискриминация, совершенная субъектом без использования служебного положения, была декриминализована путем перевода в разряд административных правонарушений, ответственность за которую в настоящее время устанавливает ст. 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) и влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей, а на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Согласно ст. 5.62 «Дискриминация» КоАП РФ, дискриминация — «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»².

Соответственно уголовно наказуемыми являются те же деяния, но совершенные с использованием служебного положения, что предусмотрено в ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ).

Лицо, занимающееся подбором кадров, как правило, осуществляет свою деятельность в рамках служебных полномочий, а потому осуществление им дискриминации будет уголовно наказуемым.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЮ

В соответствии со ст. 136 «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина» УК РФ дискриминацией следует признавать «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения»³. Данное преступление наказывается в альтернативной санкции штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок

¹ Ст. 40.1 Закона Российской Федерации от 17.01.1992 № 2201-1 (ред. от 24.07.2023) «О прокуратуре Российской Федерации».

² Ст. 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023).

³ Ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 14.02.2024).

до пяти лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Проведем анализ установления работодателями требования обучения в определенной образовательной организации с позиции уголовного закона по следующим элементам.

1. Деяние

Формулировка требования с использованием слов «желательно» или «предпочтительно» и схожих по смыслу выражений, на наш взгляд, исключает противоправность деяния по той причине, что она не препятствует назначению на должность выпускника, не указанного в списке вуза, хотя, конечно, значительно снижает шансы на трудоустройство у данного работодателя⁴. В данном случае работодатель выражает свое пожелание, не сформулировав его как директиву, что вполне правомерно.

Рассмотрим объявление, размещенное ООО «ЦПО ГРУПП» на сайте поиска работы hh.ru. Первая строка в графе «требования» уже включает в себя дискриминирующий признак: «Образование: высшее юридическое (МГУ, МГИМО, МГЮА, СПбГУ, РШЧП)»⁵. Соответственно работодатель категорично выразил нежелание принять на работу людей, не окончивших данные вузы. В этом случае действия лица, занимающегося подбором кадров, относятся к его служебной деятельности, а потому размещение им подобного объявления возможно квалифицировать по ст. 136 УК РФ, даже если права соискателей еще не успели нарушить (например, объявление еще никто не просмотрел или его просмотрел выпускник МГИМО), т. к. состав у данного преступления формальный.

При этом важно отметить, что деяние в данном случае может проявляться и в форме бездействия: не публикацией объявления или прямым отказом соискателю, а например, игнорированием письма или резюме кандидата.

Следующая формулировка в объявлении о приеме на работу руководителя юридического направления на сайте работа.ру неоднозначна в своем толковании: «Высшее юридическое образование (диплом МГУ, МГЮА, МГИМО, ВШЭ будет преимуществом)»⁶. Дописка «будет преимуществом», с одной стороны, выражает пожелание работодателя в соответствии с кадровой стратегией, так как не исключает возможности назначения на должность, а с другой — нарушает равенство кандидатов, один из которых, например, не является выпускником указанных вузов. Ст. 3 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) запрещают при заключении трудового договора любое установление преимуществ и ограничение трудовых прав как косвенно, так и напрямую, если иное не предусмотрено спецификой работы в силу норм федеральных законов. Соответственно в случае идентичной характеристики деловых качеств кандидатов работодатель отдаст предпочтение исключительно исходя из заранее установленного преимущества — наличия диплома соответствующего вуза, что будет являться дискриминацией по признаку образовательного учреждения. Эффективным инструментом выстраивания кадровой политики без нарушения прав граждан в данном случае может выступать проведение

⁴ Вакансия Юрист [Электронный ресурс] // hh.ru. — URL: <https://spb.hh.ru/vacancy/66900442> (дата обращения: 09.08.2023).

⁵ Вакансия Юрист [Электронный ресурс] // hh.ru. — URL: https://spb.hh.ru/vacancy/82774948utm_campaign=RU_paid_cpc_applicant_feed&utm_medium=ppc&utm_source=jobfilter.ru (дата обращения: 09.08.2023).

⁶ Вакансия Юрист [Электронный ресурс] // работа.ру. — URL: https://www.rabota.ru/vacancy/48287385/split-view/?utm_campaign=regular&utm_medium=agr&utm_source=jobfilter&placeId=485127 (дата обращения: 09.08.2023).

независимой оценки квалификации соискателя, а также иных тестирований, позволяющих кандидатам проявить свои деловые качества без опоры на учебную организацию, в которой они получили документ об образовании.

Отдельно хочется рассмотреть дискриминацию выпускников негосударственных вузов. Так, например, в следующем объявлении в графе «требования» работодатель указал: «Высшее образование преимущественно юридическое или финансовое (финансы и кредит, бух. учет) строго государственный вуз»⁷. Формулировка «строго» позволяет без затруднений обнаружить в тексте объявления дискриминацию по признаку образовательного учреждения, ведь такой работодатель, вероятно, откажет еще на стадии получения резюме. Между тем в данном случае было бы правомерно требование диплома государственного образца, т. к. это подтверждает соответствие обучающихся программ учебного заведения федеральным требованиям государственных образовательных стандартов и федеральным государственным требованиям по уровню образования, профессиям, специальностям и направлениям подготовки. Однако диплом государственного образца может предоставить и частный вуз, если он получил лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию, а потому данное требование выступает дискриминационным. Вероятно, часть работодателей или их сотрудников, в чьи обязанности входит создание подобных объявлений, исключительно в силу неосведомленности устанавливают подобное требование, подразумевая как раз диплом государственного образца, однако, как известно, «незнание законов не освобождает от ответственности», а потому кандидаты, столкнувшиеся с такими ограничениями, смело могут обратиться за защитой своих прав.

Небезынтересно и установление преимущества студентов очной формы обучения над иными (очно-заочной, заочной), как, например, это прослеживается в данном объявлении: «Требование: Высшее образование (государственный ВУЗ, очная форма обучения)»⁸. Основная разница между формами обучения состоит в количестве часов, в которые студент разбирал материал с преподавателем. Заочная форма обучения, как известно, предполагает самостоятельное изучение большей части материала, что при отличной сдаче промежуточных аттестаций и государственного экзамена может даже характеризовать кандидата с выгодной для него стороны, поскольку он, таким образом, способен хорошо усвоить материал с минимальной помощью со стороны преподавательского состава или без нее вовсе.

Вероятно, в указанном выше объявлении работодатель опирался на свое собственное убеждение в том, что студенты очной формы обучения обладают более подходящими деловыми качествами. Однако с точки зрения овладения основными знаниями, навыками и умениями студент очной формы обучения не должен отличаться от студента иных форм, так как отличие составляет именно формат обучения, а не конечный его итог, что обеспечивают образовательные стандарты (ч. 2 ст. 11 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁹). Если работодатель сомневается в компетенции того или иного кандидата, он вправе протестировать его, а отказ даже в рассмотрении резюме исключительно на основе формы обучения является дискриминацией и подлежит устранению.

⁷ Вакансия Бизнес-ассистента [Электронный ресурс] // spb.hh.ru. — URL: https://spb.hh.ru/vacancy/87330072?from=vacancy_search_list&hhtmFrom=vacancy_search_list&query=государственный%20вуз (дата обращения: 10.08.2023).

⁸ Управляющий менеджер (Facility management) [Электронный ресурс] // spb.hh.ru. — URL: https://spb.hh.ru/vacancy/87688236?from=vacancy_search_list&hhtmFrom=vacancy_search_list&query=государственный%20вуз (дата обращения: 10.08.2023).

⁹ Ч. 2 ст. 11 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета, 31.12.2012.

2. *Общественная опасность*

Представляется в корне неверной позиция людей, которые не придают большого значения дискриминации по признаку образовательного учреждения, руководствуясь соображением «хозяин — барин», таким образом, ставя личные предпочтения работодателя выше конституционных и трудовых прав граждан. Н. Л. Лютов в этой связи отмечает, что антидискриминационное законодательство СССР работало гораздо эффективнее, чем в современной России и многих зарубежных странах в силу ограниченности свободы договора в сфере труда, когда у работодателей не было особой возможности дискриминировать [5, с. 20–22]. Соответственно настоящее отношение к дискриминации в России сильно отличается от отношения, например, в большинстве западных стран, где борьба с дискриминацией воспринимается как способ защиты угнетаемого меньшинства (или большинства), а у нас как «побочный эффект» свободы в трудовых отношениях.

При этом важно отметить, что попытка сослаться на ст. 14 УК РФ и квалифицировать дискриминацию по признаку образовательного учреждения как малозначительное деяние невозможна по той причине, что в долгосрочной перспективе данные действия наносят существенный урон федеративному устройству России, так как провоцируют молодежную миграцию путем искусственного создания убеждения молодых людей в том, что качественное обучение можно получить только в столичных городах. Безусловно, подобная дискриминация не выступает единственной причиной, по которой молодые люди стремятся получить образование, а в последующем остаться жить и работать именно в Москве или Санкт-Петербурге, но является достаточно популярной для таких переездов. Представляется несколько неверным утверждать о том, что качество полученного образования зависит от территориальной принадлежности вуза: как уже было сказано ранее, ни одно учебное заведение не может гарантировать высокий уровень знаний без заинтересованности в этом самого обучающегося. В любом случае получается замкнутый круг: другие субъекты Российской Федерации с такой активной утечкой молодых кадров остаются в некотором смысле без шанса на социально-экономическое развитие [3, с. 13] потому, что, по справедливому замечанию Президента Российской Федерации В. В. Путина, «Именно молодые люди во все времена были и остаются двигателями ключевых проектов развития»¹⁰. Страна же в целом остается без шанса построить сбалансированный федерализм с «сильным» центром и «сильными» субъектами. Миграция молодежи выступает основанием для развития централизма, недопустимого в государстве с федеративным территориальным устройством.

Немаловажна и взаимосвязь трудоустройства с социальным благополучием в целом. Нереализованность человека в трудовой сфере становится причиной социальной напряженности и роста преступности, поскольку безработица способна оказывать негативное влияние не только на финансовое состояние, что обычно приводит к преступлениям имущественного характера, но и на психику человека, что отражается в виде повышенной агрессии и, как следствие, высокого уровня преступлений насильственного характера [7, с. 317].

В краткосрочной перспективе дискриминация по признаку образовательного учреждения нарушает конституционные и трудовые права граждан. Обращаясь к общепринятой в современной России и закреплённой в Конституции Российской Федерации презумпции о том, что каждый человек имеет потенциал и может быть полезным обществу, мы не можем допускать такого, на первый взгляд, безобидного, но фактически очень опасного явления, как дискриминация по признаку образовательного учреждения.

¹⁰ Путин считает, что молодежь является двигателем прорывных проектов [Электронный ресурс] // ТАСС. — URL: <https://tass.ru/obschestvo/12269391> (дата обращения: 10.08.2023).

Поскольку поводом для возбуждения уголовного дела является не только заявление потерпевшего, немаловажным представляется проведение определенного рода мониторинга интернет-объявлений и их проверок на соответствие действующему законодательству. Для осуществления вышеуказанных мер, носящих по большей части превентивный характер, в российских вузах начали подготавливать специалистов. Так, в РАНХиГС запущена программа бакалавриата «Медиаобеспечение государственных интересов и национальной безопасности»¹¹. На наш взгляд, уже сегодня данную деятельность необходимо осуществлять работникам Прокуратуры Российской Федерации, а также Федеральной инспекции труда.

3. Виновность

Нельзя не отметить тот факт, что в российском законодательстве дискриминация рассматривается как умышленное деяние, т. к. именно «негативный умысел» против определенной категории людей определяет его противоправность: неосторожной дискриминация быть не может [2, с. 50].

Возвращаясь к вопросу обоснованности предпочтения при приеме на работу кандидатов с дипломом конкретного учебного заведения, мы обязательно должны обозначить существенную деталь, а именно то, что выбор в пользу определенного лица может быть сделан не на основании наличия диплома престижного вуза, а на анализе его содержания. Иначе говоря, работодатель может учесть, к примеру, наличие дополнительных дисциплин, которые, по его мнению, важны для данной должности, или количество часов определенной дисциплины. В таком случае это нельзя отнести к дискриминации. В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается, что не является дискриминацией отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, или установление дополнительных требований в силу специфики работы (владение иностранным языком, умение работать с компьютером и др.)¹². В данном случае именно содержание диплома может рассматриваться как деловое качество или дополнительное требование. Между тем данное положение Постановления несколько расходится с действующим трудовым законодательством, а именно со ст. 3 ТК РФ, в которой не упоминается возможность установления дополнительных требований, что является в определенном смысле барьером для осуществления дискриминации, однако делает трудовые отношения негибкими, то есть лишает работодателей права подбирать наиболее эффективные кадры. Вероятно, было бы правильно дополнить ст. 3 ТК РФ возможностью устанавливать дополнительные требования, необходимые в дополнение к типовым профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы, оставив вопрос о правомерности их содержания в случае конфликтной ситуации суду.

Многие исследователи называют ст. 136 УК РФ «мертвой» [1, с. 46; 6, с. 73] в силу высокого уровня латентности данного преступления, связанной со сложностью доказывания деяния, а иногда просто обнаружения умысла на совершение дискриминации. Это совершенно верное замечание в том смысле, что «дискриминационный выбор» может быть внешне никак не выражен, например, если в объявлении о приеме на работу отсутствовало требование о наличии конкретного диплома, однако менеджер по подбору персонала принципиально отказывает лицам с образованием других вузов, мотивируя такой

¹¹ В российских вузах начали готовить медиаполицейских // Известия: сайт. – URL: <https://iz.ru/1601723/2023-11-08/v-rossiiskikh-vuzakh-nachali-gotovit-mediapolitseiskikh> (дата обращения: 02.02.2024).

¹² П. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень ВС РФ, 17.03.2004.

отказ какими-либо другими причинами. В таком случае *cogitationis poenam nemo patitur* («никто не несет наказания за мысли»), а потому и состава преступления нет, хотя дискриминация имела место.

Этот факт в совокупности с твердым убеждением российских граждан в том, что работодатель не должен нести никакой ответственности за дискриминацию по признаку образовательной организации, объясняет практически полное отсутствие судебной практики по данному вопросу. Согласно анализу следственной практики, проведенному А. В. Бутко, заявления о дискриминации регистрируются как обращения граждан в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», то есть не рассматриваются как преступления [8, с. 839], что, как мы рассмотрели ранее, в корне неверно и чревато негативными последствиями. «Ни один государственный орган не ведет учет, который давал бы возможность понять, какая картина складывается в стране с дискриминацией. Считается, что в России ее нет. Это все потому, что главный показатель ее наличия или отсутствия — судебные решения. А у нас минимум дел, в которых рассматривается вопрос о дискриминации»¹³, — заявила директор Центра социально-трудовых прав Е. С. Герасимова. В некоторых случаях потерпевшие ошибочно относят дискриминацию к сфере частноправовых отношений, а потому их дела рассматривают в рамках гражданского процесса. Так, небезынтересно дело С. Н. Даниленкова и других заявителей, являвшихся членами профсоюзной организации Российского профсоюза докеров Калининградского морского торгового порта, по поводу перевода их на сокращенный рабочий день с уменьшением заработной платы. Они просили признать незаконным данное решение своего работодателя ЗАО «Морской торговый порт Калининград», так как усматривали в его действиях дискриминацию по признаку их принадлежности к профессиональному союзу. До подачи жалобы в Европейский суд по правам человека заявитель С. Н. Даниленков и др., используя внутригосударственные способы защиты прав, дважды обращались в транспортную прокуратуру Балтийского района, которая отказала в возбуждении уголовного дела (1998 г. и 2004 г. на момент отказов) по основанию отсутствия состава преступления, так как не было выявлено умысла на дискриминацию. Позже заявители подали исковое заявление в Балтийский районный суд г. Калининграда, однако только кассационная инстанция в лице Калининградского областного суда указала, что в части дискриминации дело должно быть рассмотрено в рамках уголовного процесса и в отношении конкретного физического лица, поскольку юридические лица не несут уголовную ответственность¹⁴.

Указанное выше доказывает недоработанность ст. 136 УК РФ и ее, в действительности, «мертвый» характер, обусловленный, как уже было сказано ранее, сложностью в доказывании умысла на совершение дискриминации, а также отказом граждан и правоохранительных органов относить ее к преступлениям.

На наш взгляд, следует уделить внимание способам доказывания дискриминации в сфере труда, предлагаемыми Э. В. Твердохлебовой и А. В. Самойловой, например, использованию статистических данных по отношению к конкретному работодателю в сравнении с другими по данной отрасли или направлению, которые демонстрировали бы разницу в обращении с отдельными категориями кандидатов или работников, а также «ситуационных тестов», когда на собеседование приходят под видом кандидатов лица

¹³ Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ, Добрикова Е. П. – URL: <https://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 10.08.2023).

¹⁴ Постановление Европейского Суда по правам человека от 30.07.2009. Дело «Даниленков и другие против России» [Danilenkov and Others v. Russia] (жалоба N 67336/01) (V Секция) [Электронный ресурс] // Гарант.ру. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12072962/> (дата обращения: 10.08.2023).

для выявления и фиксации отношения данного работодателя к тем или иным категориям соискателей [9, с. 6].

Между тем в случае рассматриваемого нами вида дискриминации — по образовательному учреждению — доказать умысел на дискриминацию по признаку образовательного учреждения проще, ведь размещая на публичных платформах поиска работы подобное требование, лицо прямо признает, что выпускники иных, не указанных в списке, вузов, не будут даже рассматриваться в качестве кандидатов.

4. Наказание

Перевод дискриминации, осуществляемой лицом без использования своего служебного положения, в разряд административных проступков позитивен, с точки зрения экономики уголовной репрессии и возможности наказать юридические лица, потому как последние, как известно, не являются субъектами преступления в Российской Федерации. Однако с учетом большой опасности последствий дискриминации по признаку образовательного учреждения, рассмотренной нами ранее, ее полная декриминализация невозможна в рамках принципов правового государства, установленных Конституцией нашей страны.

Несмотря на многочисленные замечания в адрес диспозиций ст. 136 УК РФ и ст. 5.62 КоАП РФ ввиду «размытости формулировок», их положения возможно применять на практике правильно и эффективно: ответственность за осуществление дискриминации, в том числе по признаку образовательного учреждения, должна наступать при нарушении права или законного интереса человека вне зависимости от наступивших последствий. Индивидуализация наказания осуществляется с учетом тяжести наступивших последствий.

Отдельно встает вопрос об ответственности многочисленных сервисов поиска работы за размещение объявлений, содержащих дискриминационные требования. При разработке проекта Федерального закона от 02.07.2013 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации „О занятости населения в Российской Федерации“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации» обсуждался вариант привлечения к ответственности только работодателя, разместившего объявление, однако окончательный текст закона включил в себя возможность наложения санкций и на иных лиц, распространяющих информацию о вакансиях с присутствием в ее содержании дискриминационных требований. На сегодняшний день за данное правонарушение предусмотрена административная ответственность по ст. 13.11.1 КоАП РФ в виде административного штрафа на граждан, должностных и юридических лиц.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для разрешения проблемы дискриминации по признаку образовательного учреждения в России, на наш взгляд, стоит уделить большее внимание правовому воспитанию граждан, чтобы отождествление свободы и вседозволенности в их сознании носило исключительно негативный характер. Следует помнить, что власть как способность влиять на других людей в любом своем проявлении ограничивается законом, и сегодняшняя возможность работодателей разрабатывать собственную кадровую политику не должна превращаться в произвол. Более того, отсутствие у граждан мотивации защищать свои права, низкий уровень знаний о содержании этих прав и механизмах их защиты способствуют сохранению высокого уровня латентности дискриминации, что подтверждает, как уже было сказано, практически полное отсутствие судебной практики по данному вопросу.

Постоянные поиски средств, дифференцирующих общество с выстраиванием какой-либо иерархии, должны преследоваться по закону, а потому такое большое значение имеют в российском законодательстве ст. 136 УК РФ и ст. 5.62 КоАП РФ. Обеспечение эффективного применения указанных норм следует определить как одну из приоритетных задач правоохранительных органов в целях защиты прав и свобод личности в правовом государстве.

Литература

1. Боброва Н. А. Уголовная ответственность за дискриминационные преступления // Юридический вестник Самарского университета. — 2019. — № 2. — С. 44–49.
2. Бутко А. В. Правовое регулирование в сфере предотвращения дискриминации по национальному, расовому и религиозному признаку // Адвокат. — 2016. — № 1. — С. 47–52.
3. Габдрахманов Н. К., Лешуков О. В., Никифорова Н. Ю. «От Волги до Енисея...»: образовательная миграция молодежи в России // Современная аналитика образования. — М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2019. — № 5(26) — С. 49.
4. Куренной А. М. «Трудовой» мастер-класс от Александра Куренного // Трудовое право. — 2011. — № 4. — С. 5–19.
5. Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 20–24.
6. Осокин А. А., Терещенко М. В. К вопросу о дискриминации при приеме на работу по признаку образовательной организации // Вестник науки. — 2019. — №7(16). — С. 74–77.
7. Сабитов Р. А. Юридическая квалификация дискриминации // Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2012. — №1(19). — С. 71–80.
8. Сагандыков М. С., Шафикова Г. Х. Потенциал уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан (на примере статьи 136 Уголовного кодекса РФ) // Всероссийский криминологический журнал. — 2018. — № 6. — С. 836–844.
9. Самойлова А. В., Твердохлебова Э. В. Проблемы дискриминации в сфере труда // Столыпинский вестник. — 2020. — № 3. — С. 1–8.
10. Финогенов И. О. Безработица как один из факторов, влияющих на формирование преступности // Молодой ученый. — 2023. — № 24(471). — С. 317–319.

Для цитирования:

Щеглова А. К. Дискриминация по признаку образовательного учреждения при приеме на работу: отдельные правовые проблемы // Новизна. Эксперимент. Традиции (Н.Экс.Т). — 2024. — Т. 10. — № 1 (25). — С. 105–114.