

ослабления контроля со стороны государства за ведением бизнеса без регистрации; сохранение значительной части «теневое» бизнеса в нашей экономике.

В данной связи, есть необходимость в совершенствовании государственной стратегии занятости, которая должна не только гарантировать сохранение устойчивости занятости, но и также создавать условия для сохранения баланса интересов между работающими и работодателями. А также создавать условия для развития нестандартных форм занятости, к которым относится фриланс [6].

Список использованной литературы

1. Добрянский Ф. Управление фрилансерами: Методы и практика. М.: Альпина Паблишер, 2009. 132 с. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/freelance>

2. Хусяинов Т.М. Занятость в сети Internet: позиция работника // Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии и политологии, психологии: Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (29-30 ноября 2012 г.). Пермь. 2012. С. 165-168.

3. Хусяинов Т.М. Занятость в сети Интернет: позиция работодателя // Человеческие ресурсы в координатах XXI века: Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, 27 ноября 2012 г. Саратов: Издательство «КУБик». 2012. С. 211-215. .

4. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://kapital.kz/economic/53643/chislennost-samozanyatogo-naseleniya-v-kazakhstane-snizhayetsya.html>

5. Хусяинов Т.М. Занятость в сети Internet: интересы общества и государства // Материалы V Всероссийской конференции (Москва, 5 апреля 2013 г.). Сборник. Москва. Научный эксперт. 2013. С. 320-324.

УДК 333.08

Е.Р. Бутакова, А.В. Дубровский, Н.В. Ломовцева
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
angel.kate789@gmail.com

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА КАК ТРУДОВОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ

Аннотация. *Дискриминация при отборе персонала, как нарушение трудового законодательства, предполагает привлечение работодателя к административной ответственности. Для того чтобы избежать подобных негативных последствий, предприятиям необходимо осуществлять наем работника, а соискателям трудоустроиваться, в четком соответствии с трудовым законодательством, то есть путем заключения трудового договора.*

Ключевые слова: *дискриминация, труд, отбор персонала, трудовые отношения, правонарушение.*

DISCRIMINATION AT WORK AS AN EMPLOYMENT OFFENCE

Annotation. *Discrimination in the selection of personnel, as a violation of labor law, involves bringing the employer to administrative responsibility. In order to avoid such negative consequences, enterprises need to hire an employee, and applicants to find a job, in strict accordance with labor law, that is, by concluding an employment contract.*

Keywords: *discrimination, work, staff selection, labor Relations, offence.*

Понятие *дискриминации* в области занятости (также «дискриминация в сфере труда») включает в себя ущемление прав соискателя при найме, продвижении по службе, распределении служебных обязанностей, увольнении и получении компенсаций.

Дискриминация при трудоустройстве – это в первую очередь ограничение соискателя по пунктам, которые не относятся к деловым качествам, прямо влияющим на выполнение трудовых обязанностей по вакансии. Помимо прямых ограничений сюда относится выражение любых предпочтений работодателя и наделение привилегиями групп соискателей на основе неделовых качеств. К деловым качествам в первую очередь относятся знания, навыки, умения и опыт.

В случае наличия запретов дискриминация принимает скрытые, изменённые формы, проявляясь, например, в виде дискриминации по возрасту или травли определённых групп работников. К тому же, работники не всегда стремятся противодействовать подобному обращению. Как и любая дискриминация, дискриминация в сфере труда может быть намеренной и ненамеренной, основанной на предрассудках или невежестве, представлять собой нарушение прав как отдельных групп, так и доминирующего большинства.

Как правило, дискриминация в сфере труда как трудовое правонарушение допускается организациями на этапе отбора персонала. Это связано с тем, что на этапе подбора персонала кандидат на соответствующую должность еще не попадает на личное собеседование. Служба управления персоналом организации изучает анкету кандидата без личного контакта с ним. В силу этого на этапе изучения анкет служба управления персоналом может по любым основаниям отклонить кандидатуру. На этапе отбора персонала нужны более веские основания, чтобы отказать работнику в приеме на работу. Здесь служба управления персоналом может приводить такие аргументы для отказа, которые не будут квалифицированы как дискриминация в сфере труда, исходя из выше представленных норм ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда.

Этап найма персонала в большинстве случаев оканчивается приемом работника в организацию работодателя. И здесь важно отметить, что при приеме работника на работу должен заключаться трудовой договор. Заключение гражданско-правового договора в данном случае недопустимо – такой запрет напрямую сформулирован законодателем в ст. 15 ТК РФ.

Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми может повлечь для работодателя весьма негативные последствия, если работник обратится в суд с требованием об установлении факта трудовых правоотношений (такой предмет иска возникает в случае, если с работником не заключался никакой договор) или о признании отношений, возникших по гражданско-правовому договору, трудовыми (в

этом случае работодатель неправомерно заключил с работником гражданско-правовой договор, вместо трудового).

Суды на сегодняшний день создают весьма успешную практику установления факта трудовых правоотношений. Принимают во внимание различные доказательства (а за длительный период времени работы в организации у работников, как правило, бывает множество косвенных доказательства работы у данного работодателя), которые в итоге позволяют суду сделать вывод о том, что фактически участники спора были в трудовых правоотношениях, однако в нарушение закона трудовой договор ими не заключался. В случае удовлетворения требований работника, работодатель приобретает обязанности уплатить за него все налоговые и страховые взносы, оплатить все отпуска и больничные, компенсировать моральный вред, а также иные денежные обязательства. Помимо прочего, нарушение трудового законодательства предполагает привлечение работодателя к административной ответственности. Для того чтобы избежать подобных негативных последствий, предприятиям необходимо осуществлять наем работника, а соискателям трудоустроиваться, в четком соответствии с трудовым законодательством, то есть путем заключения трудового договора.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ, «трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Анализируя правовое регулирование процессов подбора, отбора и найма персонала, важно также представить перечень документов, которые работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу. Данный перечень также закреплен в ТК РФ (ст. 65):

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа
4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
7. Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Требовать иные документы от работника запрещается. Следовательно, отказ в приеме на работу в силу того, что работник данные документы не предъявил, также будет считаться незаконным, так как не предъявление соответствующего документа не является основанием, связанным с деловыми качествами работника.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что трудовое законодательство в этой области больше привержено недопущению дискриминации в сфере труда, то есть неиспользованию дискриминационных оснований для отказа по ряду причин, указанных в законе. Важно учитывать, что отказ в приеме на работу будет законным только в том случае, если он обоснован несоответствием деловых качеств работника требованиям к соответствующей должности. В других случаях отказ работодателя в приеме на работу может быть обжалован в суде с целью получения моральной компенсации за незаконный отказ.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. М.: МФПУ Синергия, 2014. 192 с.
3. Антонова З.Г. Экономика фирмы: учебное пособие. Томск: ТПУ, 2014. 264 с.

УДК 334.72

А.С. Кельвих, В.Ж. Крымова
Каспийский общественный университет,
Алматы, Казахстан
middlemistka@gmail.com

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ИДЕИ В ЖЕНСКОЙ СРЕДЕ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы гендерного неравенства в сфере бизнеса. Отмечается, что женское предпринимательство - это прорыв XXI века, который уходит далеко за границы развитых государств. Предлагаются некоторые рекомендации по развитию женского предпринимательства.

Ключевые слова: женское предпринимательство, статистика, бизнес, конкуренция, инновационный потенциал, гендерный аспект, стимулирование.

ENTREPRENEURIAL IDEAS IN WOMEN'S ENVIRONMENT

Annotation. The article addresses the issues of gender inequality in the business sector. It is noted that women's entrepreneurship is a breakthrough of the XXI century, which goes far beyond the borders of developed countries. Some recommendations for the development of women's entrepreneurship are proposed.