



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

ИССЛЕДОВАНИЕ

дискриминационных тенденций,
содержащихся в объявлениях
о трудоустройстве в частном
секторе



Empowered lives.
Resilient nations.

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA | INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



331.647.82:331.5

C 745

«Настоящая публикация была разработана Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства при поддержке Программы финансирования инициатив/проектов по внедрению изменений в области прав человека. Настоящая программа реализуется при участии Института Уголовных Реформ в рамках Проекта «Консолидация технического потенциала национальных учреждений по защите и продвижению прав человека», финансируемого Министерством иностранных дел Дании и внедряемого Программой Развития Организации Объединенных Наций. Мнения, представленные в настоящей публикации, принадлежат авторам и не обязательно выражают точку зрения или политику Программы Развития Организации Объединенных Наций или Министерства иностранных дел Дании».

Автор:**Виталие Спрынчанэ, социолог.****Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții****Спрынчанэ, Виталие.**

Исследование дискриминационных тенденций, содержащихся в объявления о трудоустройстве в частном секторе / Виталие Спрынчанэ ; Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. – [Chișinău] : S. n., 2018 (Tipogr. «Print Caro»).
– 42 p. : fig.

Aut. este indicat pe vs. f. de tit. – Referințe bibliogr. în subsol. – 50 ex.

ISBN 978-9975-56-517-2.**331.647.82:331.5****C 745**

© Все права на данную публикацию принадлежат Совету по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программе Развития Организации Объединенных Наций и Институту Уголовных Реформ. Ни публикация, ни ее фрагменты не могут быть использованы без указания источника. Мнения, выраженные в настоящем руководстве, принадлежат авторам, которые несут ответственность за них, и, не обязательно, отражают мнения Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программы Развития Организации Объединенных Наций или Института Уголовных Реформ.

ISBN 978-9975-56-517-2.

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ.....	5
РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ. ОБЩАЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА...	8
РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ. ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	10
ИССЛЕДОВАНИЕ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	13
Анализ основных дискриминационных критериев, содержащихся в объявлениях о трудоустройстве	14
Анализ основных формулировок, используемых в объявлениях о трудоустройстве, ставящих в невыгодное положение определенные категории лиц.	17
Анализ воздействия выявленных дискриминационных проявлений на лиц, находящихся в поиске места работы.	28
ВЫВОДЫ.....	38
РЕКОМЕНДАЦИИ:	39

ВСТУПЛЕНИЕ

Исследования и опросы, исследующие феномен дискриминации в Республике Молдова, демонстрируют достаточно любопытный парадокс: несмотря на то, что большинство населения считает дискриминацию важной проблемой нашего общества (2/3 от респондентов определенных исследований), в то же время, они отводят в списке самых важных проблем дискриминацию на последнее место. И это, несмотря на то, что приблизительно 1/3 респондентов того же исследования отметили, что были жертвами различных форм дискриминации на протяжении последних 3-х лет!

Можно лишь строить догадки относительно причин такого парадокса.

В то же время реальность демонстрирует, что последствия дискриминации являются отрицательными. Они выражаются в неравном распределении ресурсов и богатств, неравенства в доступе к образованию, занятости, социальной инфраструктуре, культуре и политике, различиях в долголетию и состоянии здоровья, качестве жизни и др. Другими словами, субъективное отношение к другим социальным группам населения ведет к реальным последствиям для материальных, культурных, политических и социальных условий жизни данных групп.

Рынок труда является одной из сцен, где такое неравенство «играет свою роль» ежедневно, другими словами представляет собой отражение всех существующих предубеждений, стереотипов и отношений, которыми обладают одни группы населения по отношению к другим. Данный рынок является сценой, где доля занятости женщин ниже соответствующей доли мужчин, где пожилые люди обладают меньшими шансами найти себе место работы, по сравнению с молодежью, где лица с ограниченными возможностями, ежедневно, сталкиваются с отказом в приеме на работу, где работодатели предпочитают принимать на работу определенные

группы/возрастные категории, избегая другие группы/категории.

Естественно, рынок труда представляет собой комплексный феномен, а изучение всех форм дискриминации на рынке труда выходит за тематические рамки настоящего исследования. Более того, существует большое количество исследований, отчетов и расследований, выполненных определенными национальными и международными организациями, и гражданским обществом, которые уже исследовали различные аспекты дискриминации на рынке труда.

Целью настоящего исследования является анализ дискриминации на рынке труда посредством анализа достаточно часто игнорируемого сегмента: объявления о трудоустройстве, размещенные в средствах массовой информации. Эти объявления имеют значение, как минимум, по двум причинам:

- с одной стороны, они представляют собой интерфейс или способ, посредством которого большинство населения, пригодного к работе, принципиально взаимодействует с рынком труда (тут не будем касаться таких важных феноменов, как «непотизм» или трафик влияния). Другими словами, посредством объявлений о трудоустройстве лица, годные к работе, выбирают доступные для них опции трудоустройства и принимают решения о своем месте жительства, семье и др.
- с другой стороны, объявления о трудоустройстве представляют собой публичную форму выражения работодателями своих предпочтений в отношении будущих работников, формируют правила и критерии, благоприятствующие одним группам и не благоприятствующие другим, консолидируют восприятия о «подходящих лицах», способных занять соответствующую должность (и, одновременно с этим, восприятия «неподходящих лиц»).

Одновременно с этим, анализ объявлений о трудоустройстве имеет и следующее значение: в отличие от деятельности на рабочем месте (т.е. после формального оформления трудовых взаимоотношений между работником и работодателем), которая подпадает под действие большого количества органических законов и конвенций

(например, Трудового Кодекса), и, соответственно, является объектом тщательного надзора (со стороны государства, профессиональных союзов, организаций гражданского общества), деятельность по поиску места работы (включая деятельность по размещению объявлений о трудоустройстве) является процессом, урегулированным меньшим образом¹. А потенциальные работодатели обладают относительно большей «свободой» в выражении своих предпочтений относительно будущих работников, пользуясь выгодами, как законодательства о свободе выражения мнения и законодательства о прессе, так и достаточно «мягкими» положениями в сфере дискриминации.

¹ Percepțiile populației din R. Moldova privind fenomenul discriminării: studiul sociologic. Фонд Сорос Молдова, Издательство Cartier, 2011 г.

РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ. Общая законодательная база.

Принципы равенства и недискриминации являются неотъемлемой частью конституционного законодательства страны, будучи четко предусмотренными Конституцией Республики Молдова. Так статья 16(2) Верховного закона предусматривает: *«Все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения».*

В дальнейшем, данные принципы были подтверждены органическими законами, которые, с одной стороны, представляли собой национальное законодательство, отражающее международные конвенции в части ликвидации дискриминации, а с другой – создавали конкретные механизмы по идентификации дискриминации в различных областях – социальной, экономической, политической, культурной, в сфере труда, здравоохранения, образования, и предусматривали политики по предупреждению и ликвидации дискриминации.

Наиболее значимыми законодательными актами, целью которых является предупреждение и ликвидация дискриминации, являются:

- Закон № 5 от 09.02.2006 г. об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин²,
- Закон № 121 от 25.05.2012 об обеспечении равенства (далее в тексте: Закон 121),

² За исключением ст. 7 (2) ч(а) Закона № 121, запрещающей работодателям опубликовывать объявления о трудоустройстве, содержащие дискриминационные условия и критерии. В то же время, данный запрет не предполагает и наказания работодателям, не выполняющим данное требование.

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)³ и
- Закон № 71 от 14.04.2016 г. о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты (принцип квот для обоих полов)⁴.

На институциональном уровне Парламент создал в 2013 г., специальный орган – Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства⁵, миссией которого, как это предусмотрено в Положении Совета, является обеспечение «защиты от дискриминации, обеспечение равенства и восстановление в правах всех лиц, подвергшихся дискриминации». Совет состоит из 5 членов, назначаемых Парламентом на 5-летний срок.

Также принципы равенства и недискриминации предусмотрены и другими законодательными актами, регулирующими социальную интеграцию и равенство прав определенных групп лиц.

Так, например, Закон № 60 от 30.03.2012 г. о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями. Он предусматривает обеспечение прав лиц с ограниченными возможностями, активное участие лиц с ограниченными возможностями в жизни сообщества, создание и обеспечение надлежащих условий для образования, обучения и профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями, недопущение или исключение любых форм дискриминации лиц с ограниченными возможностями⁶.

Вышеуказанные нормы создали, как минимум, формально, комплексную, достаточно детальную и всеобъемлющую нормативную базу по предупреждению дискриминации, а также институциональный механизм, посредством которого дискриминационное поведение может быть выявлено и наказано (в особенности посредством Совета), определенные политики конкретных действий (в частности, в сфере равенства полов, посредством таких механизмов, как квоты для обоих полов в политической сфере и запрет сексизма).

³ Конституция Республики Молдова, источник: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=44B9F30E7AC17731

⁴ Закон № 5 от 09.02.2006 г. об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин. Источник: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=315674&lang=1>

⁵ Закон № 121 от 25.05.2012 г. об обеспечении равенства. Источник: <http://lex.justice.md/md/343361/>

⁶ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), ратифицированная Парламентом Республики Молдова посредством Постановления № 87-XII от 28 апреля 1994 г.. Источник: http://msmps.gov.md/sites/default/files/legislation/cedaw_md.pdf

РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ. Положения трудового законодательства

Статья 43 Конституции Республики Молдова предусматривает «Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы».⁷

Свобода труда также предусмотрена большим количеством статей Трудового кодекса⁸, органического закона, регулирующего трудовые правоотношения, в частности ст. 5 (свобода труда, обеспечение равенства работников), ст. 6 (свобода выбора места работы), ст. 7 (запрещение принудительного труда, в качестве меры дискриминации по признаку расы, национальности, вероисповедания или социального положения), ст. 8 (запрещение дискриминации в сфере труда), ст. 10 (обязательство работодателя обеспечивать равенство шансов), ст. 10 (обязательство работодателя обеспечивать равенство шансов и равный подход при найме и продвижении на работе), ст. 128 (недопущение дискриминации при установлении размера и выплате заработной платы) и др.

⁷ Проект закона о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты (Закон о Правительстве – ст. 2, 3, 19, 27; Закон о прессе – ст. 4, 8; и др.). Источник: <http://parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/2285/language/ro-RO/Default.aspx>

⁸ Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства. Официальный сайт: www.egalitate.md

Другими законами и нормативными актами, обеспечивающими принципы равенства и недискриминации в сфере труда, являются:

- Закон № 102 от 13.03.2003 г. о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы⁹.
- Закон № 1402 от 16.12.1997 г. о психическом здоровье¹⁰.
- Постановление Правительства № 1473 от 30.12.2016 г. об утверждении Национальной стратегии занятости населения на 2017 – 2021 гг.¹¹.

Также положения о ликвидации дискриминации на рынке труда предусмотрены и в других законах. Например, *Закон № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями* обеспечивает право на труд для лиц с ограниченными возможностями, запрещает дискриминацию по критериям ограниченных возможностей во всех аспектах и формах занятости, предоставляет лицам с ограниченными возможностями право работать на любых предприятиях, учреждениях и организациях, обязывает работодателей адаптировать рабочие места таким образом, чтобы они были доступными для лиц с ограниченными возможностями (ст. 33-40).

Таким же образом, *Закон № 121 об обеспечении равенства* содержит положения, запрещающие дискриминацию при найме на работу (ст. 7). Они относятся к: запрету дискриминации при найме на работу и увольнению, в процессе труда или профессиональной подготовки, в оплате и распределении трудовых обязанностей и др.

На институциональном уровне Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (далее в тексте СПЛДОР) является одним из основных учреждений, проводящих мониторинг соблюдения равенства в правах, принципов недискриминации (включая в сфере труда). Совет обладает полномочиями по констатированию нарушений равенства в сфере труда (перечисленных в ст. 54 (2) Кодекса об административных правонарушениях Республики Молдова¹²).

⁹ Положение о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства. Источник: <http://lex.justice.md/md/346943/>

¹⁰ <http://lex.justice.md/md/344149/>

¹¹ Трудовой Кодекс Республики Молдова от 28.03.2003. Источник: <http://lex.justice.md/md/326757/>

¹² http://lex.justice.md/document_rom.php?id=2EBC3ACD:03933854

Другие учреждения, такие как, Государственная инспекция труда, также обладают полномочиями по обнаружению, выявлению и санкционированию определенных нарушений принципов равенства и недискриминации в сфере труда (при найме на работу, на рабочем месте, при установлении выплат и компенсаций, распределений ежегодных отпусков, отпусков по беременности и уходу за ребенком, и др.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ.

Методология. В период 08.08.17 – 06.09.17 г. группа, проводящая мониторинг, следила за объявлениями о трудоустройстве, размещенными на 6 специализированных сайтах: 999.md, jobinfo.md, joblist.md, makler.md, novajobs.md, rabota.md.

Преимущества исследования объявлений о трудоустройстве, публикуемых на онлайн платформах, по сравнению с объявлениями о трудоустройстве, опубликованными в средствах массовой информации – газеты, радио и ТВ – состоят в *специализации* (большинство газет, теле- и радиоканалов опубликовывают объявления лишь изредка, в то время, как вышеуказанные онлайн порталы представляют собой платформы, где такие объявления опубликовываются на постоянной основе) и *доступности* (в отличии от других СМИ, где публикация объявлений производится за плату, на вышеуказанных сайтах опубликование объявлений является бесплатным, что приводит к доступности данных платформ для всех категорий работодателей, больших и малых).

Мониторинг проводился в части объявлений, уже опубликованных в момент начала исследования, также принимались во внимание объявления, опубликованные в течении процесса мониторинга.

В целях мониторинга использовался принцип обеспечения сбалансированного отбора объявлений, таким образом, чтобы он отображал, как минимум, 5 сфер деятельности из каждого сайта. Также, обеспечивался факт того, чтобы объявления не повторялись. Внимание

было уделено и отбору работодателей, таким образом, чтобы по каждой сфере деятельности отбирались объявления, опубликованные, как минимум 5 разными работодателями.

В общей сложности, были отслежены 535 объявлений о трудоустройстве на 6 сайтах, из которых было отобрано 116 объявлений на русском и румынском языках (приблизительно 22% от общего количества), содержащих, по мнению операторов, проводивших мониторинг, определенные критерии и требования дискриминационного характера.

Анализ основных дискриминационных критериев, содержащихся в объявлениях о трудоустройстве.

Объявления с дискриминационным характером были проанализированы с точки зрения наличия в них дискриминационных критериев. В расчет принимались, как критерии, указанные в Законе № 121, так и требования, указанные в объявлениях, которые а) не относятся, напрямую, к специфике предлагаемой должности, б) содержат необоснованные отсылки к внешнему виду или другим качествам соискателя/соискательницы, и с) сформулированы широко и неясно, оставляя возможности для интерпретации, включая возможности для применения дискриминационного поведения.

Полученные результаты кратко представлены в Таблице 1 и Диаграмме 1.

Несколько уточнений: дискриминационный критерий «пол» представляет собой комплексный показатель. Он включает в себя, помимо случаев, когда пол потенциального работника четко указан в объявлении (например: *Ищем девушку*), случаи, когда объявление содержит в себе определенные индикаторы пола (например: *общительная*), когда название должности указано гендерным образом (например: *Ищем официанта или официантку, ищем секретаря или секретаршу*), когда одно или несколько слов из описания профессии указывают на предпочтения в части пола (например: *вежливая, симпатичная*). Таким образом, классификация позволяет включить в себя случаи, как прямого указания пола (когда пол потенциального работника четко указывается в объявлении), так и случаи косвенного

указания (когда описание должности, использование определенных слов в описании, описание требований к работнику делается с использованием отсылки к определенному полу).

Критерий внешнего вида, также является комплексным. Он включает в себя отсылки к определенным внешним аспектам потенциального работника: указание определенных требований к внешнему виду работника (например: *приятный, исполнительный, симпатичный и др.*) или указание определенных физических характеристик (например: *рост, масса тела*). Также, по нашему мнению, дискриминационный критерий «внешний вид» всегда присутствует, когда потенциальный работодатель требует приложить фотографию к досье о найме на работу. При наличии требования по приложению фотографии, можно говорить о наличии косвенной дискриминации по критерию ограниченных возможностей, этнического происхождения и др.

Также в большом количестве объявлений были указаны определенные требования к личности соискателя/соискательницы, сформулированные произвольно, неясно и содержащие, по мнению автора, возможное дискриминационное поведение. Наиболее часто используемыми являются: *порядочное лицо, лицо без дефектов, общительное лицо, гибкое лицо, энергичная личность, ответственная личность, лицо, желающее учиться новым вещам, личность, ориентированная на результат, позитивное лицо, стрессоустойчивое лицо, лицо, обладающее способностью располагать к себе.*

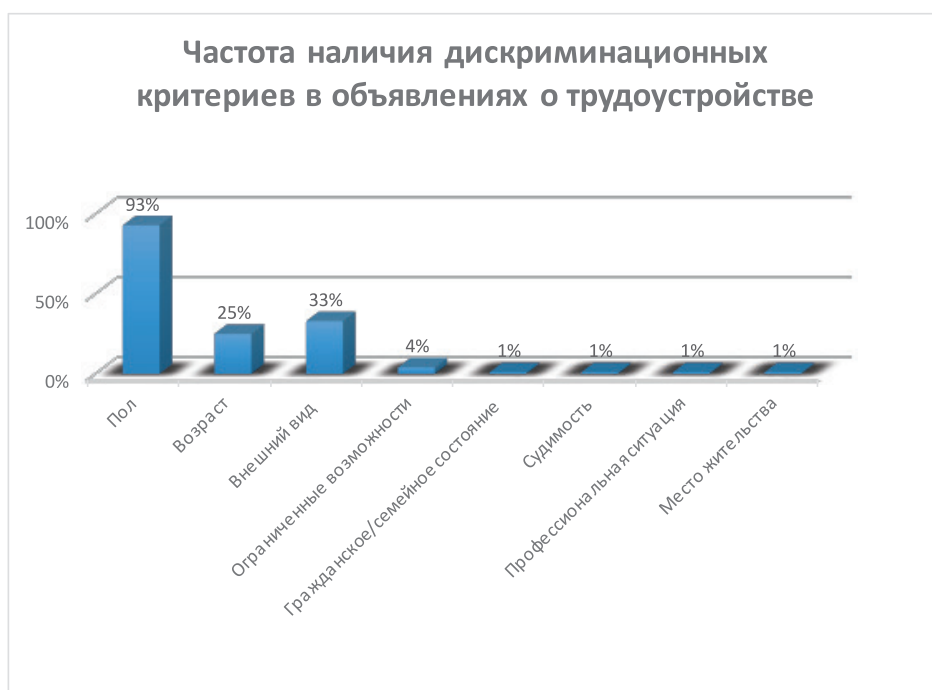
Общей характеристикой данных формулировок является то, что они сформулированы широко, произвольно, не подлежат единообразной интерпретации, предоставляя работодателю широкий спектр действий, включающий и дискриминационное отношение. Например, описание «лицо без дефектов» является очень неточным, произвольным, не подлежит единообразной интерпретации и не имеет никакого отношения к контексту объявления о трудоустройстве лица, ухаживающего за лицом преклонного возраста. Таким же образом, «позитивное лицо» оставляет широкие возможности для интерпретации, позволяющие работодателю выбирать работников дискриминационным образом (в особенности, в совокупности с другими дискриминационными критериями, такими как, например, внешний вид).

**Таблица 1. Частота наличия дискриминационных критериев в
объявлениях о трудоустройстве.**

Анализ основных дискриминационных критериев, выявленных в объявлениях о трудоустройстве (всего 116 объявлений)		
	Выявленное количество	Доля ¹(в %)
Пол	108	93 %
Возраст	29	25 %
Внешний вид	38	33 %
Ограниченные возможности (речь, состояние здоровья)	5	
Гражданское состояние/семейное положение	1	
Судимости	1	
Профессиональный статус	1	
Место жительства	1	

Результаты демонстрируют, что наибольшее количество выявленных дискриминационных критериев относится к критерию **Пола**, который присутствует, как минимум, в 108 объявлениях из числа выявленных (в 93 процентах случаев). Другими словами, в 9 случаях из 10, работодатели выражают свои предпочтения (как напрямую, так и с использованием определенных требований или использованием гендерного описания профессии) в части пола. Дискриминационный критерий **Возраста** был выявлен в 29 случаях (25%). Дискриминационный критерий **Внешний вид** в 38 случаях (33%). Другие критерии обладают меньшей частотой использования.

Диаграмма 1.



Возможные различия между частотой использования дискриминационных критериев в объявлениях о трудоустройстве, обнаруженных в рамках настоящего исследования и других исследованиях относительно дискриминации в сфере труда (практика СПЛДОР, исследования и отчеты других государственных органов или организаций гражданского общества) должны интерпретироваться исключительно сквозь призму ограничений настоящего исследования (лишь несколько сайтов с объявлениями о трудоустройстве, мониторинг которых проводился лишь в течение короткого периода).

Анализ основных формулировок, используемых в объявлениях о трудоустройстве, ставящих в невыгодное положение определенные категории лиц.

Как было указано выше, использование дискриминационных критериев со стороны работодателей, имеет различные формы:

- прямая и четкая (специфические и конкретные требования к возрасту, внешнему виду, полу, месту жительства и речью потенциального работника);
- косвенная (в форме требования от кандидатов предоставить фотографию, а иногда со специфическими требованиями – фотографию профиля и др.), с использованием определенных требований, не относящихся к должности, ставящих в невыгодное положение лицо или группу лиц. Например, некоторые работодатели требуют от потенциальных соискателей/соискательниц наличия водительского удостоверения. В то же время предлагаемая должность предполагает исключительно работу в офисе (планирование, координирование, отчетность, информирование) и не подразумевает мобильность. Таким образом, в невыгодное положение ставятся, как лица, не обладающие водительским удостоверением, так и лица, которые по причинам ограниченных возможностей, не могут его получить.
- посредством использования неясных формулировок (позитивное лицо, порядочное лицо).

Ниже, мы проанализируем основные формулировки, используемые в объявлениях о трудоустройстве, которые ставят в невыгодное положение группы лиц и содержат дискриминационные критерии.

Пол

Дискриминация по критерию пола, как это продемонстрировано в Таблице 1, является наиболее часто встречаемой формой дискриминации в объявлениях о трудоустройстве, которая встречается, в различных формах, приблизительно в 93% процентах случаях.

Дискриминация по критерию пола в объявлениях о трудоустройстве, выражается в 4 формах:

1) *Текст объявления использует лишь один род, мужской или женский, при описании должности.* Обычно данный факт относится к прилагательным, описывающим качества, навыки, способности, черты личности, опыт, а также возраст, внешний вид, описание черт, относящихся к физическим аспектам соискателя/соискательницы (например, опрятный вид).

Наиболее часто используемыми формулировками для мужчин, являются: «внимательный», «способный», «инициативный», «креативный», «ориентированный/нацеленный на клиента/результат», «молодой», «энергичный», «амбициозный», «коммуникабельный», «трудолюбивый», «увлеченный», «оправдывающий», «интеллигентный», «ответственный», «дипломатичный», «водящий автомобиль», «честный», «презентабельный», «активный».

Наиболее часто используемыми формулировками для женщин, являются: «организованная», «дисциплинированная», «опрятная, энергичная и ответственная (для няни)», «пунктуальная», «вежливая», «коммуникабельная», «позитивная», «общительная».

Таким образом, работодатель подразумевает пол «идеального» соискателя/соискательницы.

Количество проанализированных объявлений о трудоустройстве является небольшим (и не репрезентативным) для проведения комплексного семантического анализа определений, используемых для описания «женских работ» и «мужских работ». В то же время согласно нашим наблюдениям, большинство определений, используемых для описания «мужских работ» содержат формулировки, которые могут быть охарактеризованы, как *активно-доминантные способности и навыки* – «энергичный», «креативный», «ориентированный на результат», «амбициозный», «активный». В то же время формулировки, используемые для описания «женских работ», могут быть охарактеризованы, как *пассивно-доминантные способности и навыки* – «вежливая», «дисциплинированная», «позитивная», «общительная».

2) В тексте объявления использует лишь один род при описании должности. Даже при условии, что во всех исследованных случаях было определено наличие, как в русскоязычных объявлениях, так и в объявлениях на румынском языке, использование формулировок для обоих родов (например: официант/официантка, секретарь/секретарша, директор/директрисса, ассистент/ассистентка и др.), считаем, что таким образом, работодатель подразумевает, при помощи выбора рода предлагаемой профессии, пол лица, которое, по его мнению, является «наиболее подходящим» к данной профессии.

Так, в названиях «мужских профессий» встречаем следующие формулировки: «проверяющий», «кандидат», «представитель», «экспедитор», «менеджер», «официант», «помощник», «агент», «садовник», «директор», «ассистент», «бармен-официант», «оператор-кассир», «шофер», «секретарь», «курьер», «доставщик», «инструктор», «администратор», «техник», «косметолог», «профессор».

В названиях «женских профессий» встречаем следующие формулировки: «швея/швеи», «помощница (генерального директора)», «продащица», «уборщица», «переводчица», «помощница», «студентка», «няня», «администратор», «медицинская сестра», «администратор-секретарь», «официантка», «завхоз», «учительница английского языка», «массажистка».

3) В тексте объявления прямо указывается пол соискателя/соискательницы. В рамках отбора анализируемых объявлений, все объявления, прямо указывающие на пол «желаемого» лица, относятся к найму лиц женского пола.

Несколько примеров: «Если вы коммуникабельная и общительная молодая девушка» (рум: *Dacă sînteți o fată tînă, comunicabilă și sociabilă*), «женский род» (для должности продавца-консультанта на фабрике по производству трикотажа), дизайнер (женский род), «уборщица», «менеджер по продажам - женщина» (для продажи вычислительной техники и канцелярских товаров), «девушки» (для переводов), девушка приятной внешности (рум: *"domniță cu aspect plăcut"*).

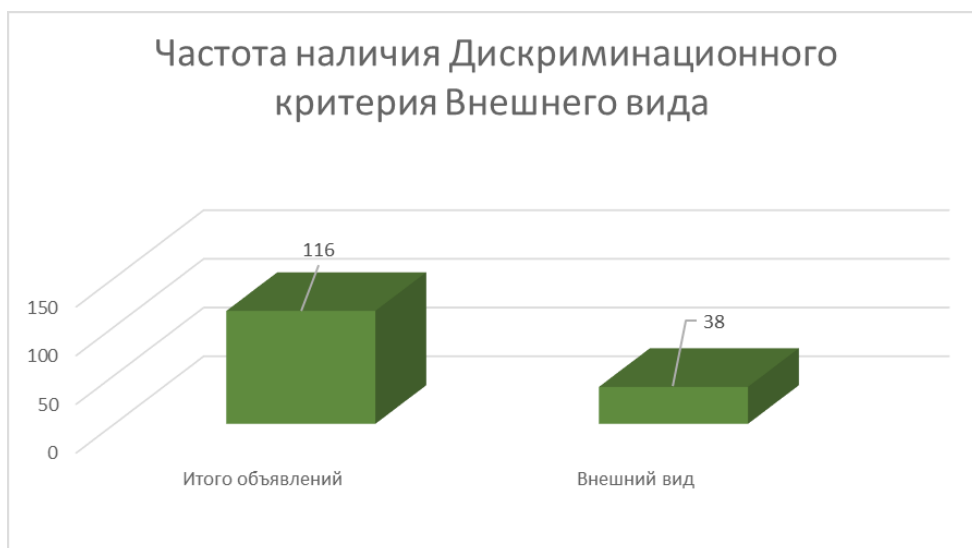
4) Текст объявления выполнен в форме прямого обращения (учреждение-работодатель обращается «напрямую» к лицам, ищущим место работы) и такое обращение содержит четкие указания на пол потенциального соискателя/соискательницы.

Например, некоторые объявления содержат формулировки, содержащие четкое обращение к женскому роду: «ты общительная и открытая?», а другие содержат похожие формулировки, обращаясь к лицам мужского рода: «ты обстоятельный и организованный...».

Внешний вид/Параметры тела/Облик.

Требования к внешнему виду также являются достаточно распространенными в объявлениях о трудоустройстве. В рамках нашего исследования мы обнаружили их в 38 случаях (или 33%, т.е. 1/3, Диаграмма 2.).

Диаграмма 2.



Как было указано в Таблице 1, мы рассматриваем, как содержащие требования к внешнему виду, как объявления, содержащие четкие указания к определенным чертам тела и личной гигиене, так и объявления, которые, несмотря на то, что они не содержат таких четких указаний, все-таки требуют от соискателей/соискательниц предоставления фотографий (включая, в рамках одного объявления, личных фотографий типа портрета или full profile). В последнем случае, когда требуется предоставление фотографий, констатируем и возможность наличия косвенной дискриминации по различным критериям (этническое происхождение, ограниченные возможности и др.).

Объявления, относящиеся к внешнему виду напрямую, или либо содержащие таковые, используют определенные существенные для его определения: внешность, внешний вид (рум: aspectul fizic, exterior, aspectul exterior).

Такие существительные сопровождаются и описывающими их прилагательными. Наиболее часто используемыми прилагательными, описывающими внешний вид, являются: *приятный, ухоженный, обстоятельный, презентабельный, элегантный (представительная и элегантная внешность), опрятный.*

Естественно, прилагательные «приятный», «ухоженный», «презентабельный» или «элегантный» сформулированы неясно и относятся к аспектам, для которых нет четких определений (и, даже при их наличии, они не имеют никакого отношения к предлагаемой должности!). Таким образом, работодатели обладают возможностью решать произвольно, субъективно и неоправданно, если определенные соискатели/соискательницы обладают «приятным видом», таким образом, ставя в невыгодное положение других.

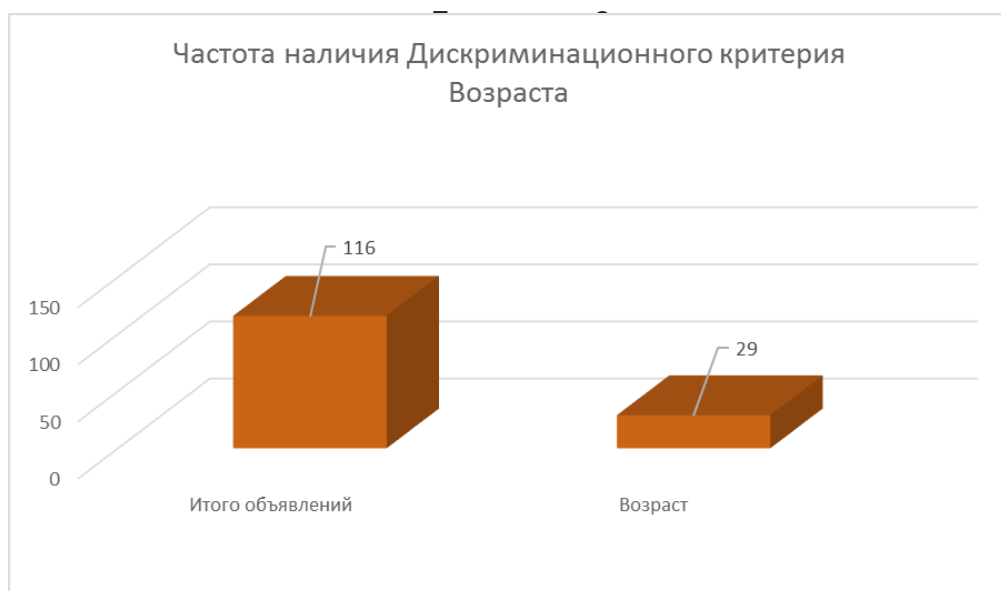
В других случаях требования к внешнему виду сформулированы общим образом, например, чистоплотность (рум: *curățenie*).

В определенных объявлениях присутствуют требования к параметрам тела. Так, в рамках одного объявления, поданного охранным агентством, было выявлено требование к оптимальному росту кандидата – от 1.80 м. В тексте другого объявления, для фитнес-инструктора, присутствует другое требование к росту соискательницы - 160 – 176 см. Также в рамках последнего объявления предусмотрено и требование к массе тела соискательницы – 49-64 кг.

Требования с предоставлением личных фотографий со стороны работодателям присутствуют в 27 (33%) объявлениях. Иногда работодатели требуют общие фотографии, в других случаях, как, например, в объявлении о трудоустройстве продавца в магазине детских товаров, были представлены специфические требования к фотографиям: в данном случае было потребовано, чтобы лицо предоставило фото типа портрета или *full profile*. Определенные объявления требуют предоставления фото в обязательном порядке, другие лишь отмечают, что оно является неотъемлемой частью досье.

Возраст.

Как представлено в Таблице 1, 29 объявлений (или 25% или 1/4) из общего числа проанализированных, содержат прямые или косвенные указания к возрастным критериям соискателей (Диаграмма 3).



Указание возрастных критериев выполняется в двух формах: напрямую или косвенно. Напрямую, в тексте объявлений, возраст соискателя/соискательницы отмечается в форме конкретных интервалов возраста искомого работника/работницы. Несколько примеров: 25-35 лет (в объявлении на замещение должности менеджера продажи недвижимости), 20-30 лет (в объявлении на замещение должности помощника директора проекта), до 55 лет (объявление о наборе охранника), 30-45 лет (в объявлении о поиске няни), 40-56 лет (объявление о поиске няни), до 30 лет (объявление о найме официантки), до 45 лет (объявление о поиске шофера), 25-35 лет (объявление о поиске автослесаря), 22-43 лет (объявление о наборе фитнес-инструктора), 18-58 (объявление о наборе фитнес-инструктора),

В некоторых объявлениях, недвусмысленным образом, присутствуют определенные указания на возраст соискателя/соискательницы: «молодой/молодая», студентка или ученица лицея (объявление о наборе дегустаторов), студенты и ученики (объявление о наборе моделей).

Ограниченные возможности/состояние здоровья

Несмотря на то, что не было выявлено указаний, прямо указывающих на требования или претензии в части ограниченных возможностей (физических, психологических, личностных), определенные объявления содержат формулировки, относящиеся к определенным чертам и способностям, которыми не могут обладать лица с ограниченными возможностями.

Так, большое количество объявлений указывают требования, относящиеся к речи соискателя/соискательницы. Помимо требования правильно выражаться (которое никак не определено!), определенные объявления содержат требования, относящиеся к характеристикам речи, не связанные с правильным выражением мыслей: «четкая речь» (в тексте объявления о найме менеджера рекрутинга в консультационный центр), «приятный голос» (в тексте объявления по поиску информационного менеджера в онлайн магазин).

Другие объявления содержат требования к состоянию здоровья или физическому состоянию соискателя/соискательницы. Например, среди прочих требований объявления о найме на должность проверяющего в рамках одного холдинга, присутствует требование «хорошей физической выносливости» (никак не определенной!). В другом объявлении на должность курьера, среди требований, предусмотрено и требование «быть здоровым». В объявлении о поиске шофера компании по дистрибьюции воды было предусмотрено требование хорошей физической формы.

Естественно, данные требования были сформулированы в общей форме, без конкретных указаний параметров и, более того, какого-либо объяснения их необходимости. Таким образом, работодатели обладают существенными возможностями для маневров, в рамках которых они могут принимать решение, произвольно и необоснованно (лишь с субъективной точки зрения) о том, кто из кандидатов на предлагаемую должность является более здоровым и обладает более четким голосом.

Гражданское состояние.

В одном из проанализированных объявлений на замещение должности продавщицы в магазине товаров для детей, от соискательниц требовалось указать «гражданское состояние, наличие/отсутствие детей», а также, при наличии детей – их возраст. Естественно, ни гражданское состояние (замужем/не замужем, с детьми или без) не является специфическим навыком/функцией для должности продавца, а, напротив, по нашему мнению, критерием потенциальной дискриминации (работодатели могут принять решение нанять на работу женщин с детьми, по причине того, что у них уже есть опыт общения и ухода за детьми, либо могут нанять на работу женщин без детей, по причинам, относящимся к оплате или режиму работы). В любом случае, речь идет о требовании с дискриминационным потенциалом.

Место жительства.

В одном из проанализированных объявлений, среди указанных требований, было и требование от соискателя/соискательницы обладать «пропиской в Кишинэу». По нашему мнению, данное требование содержит в себе критерий дискриминации по месту жительства. Он исключает из процесса трудоустройства лиц, проживающих в Кишинэу (место, где расположен экономический агент – работодатель), но не обладающих кишиневской пропиской. Прописка является важным критерием лишь в использовании определенных политических прав (право голоса на местных выборах и референдумах) или несении налоговых обязательств (плата налогов). Она никоим образом не относится к этому и не должна ограничивать право на трудоустройство. Другими словами, любой гражданин Республики Молдова вправе работать в любой части страны (либо за ее пределами), так и где он/она этого захочет. Соответственно, требование по наличию прописки (относящееся к наличию места жительства) при найме на работу, представляет собой злоупотребление и дискриминацию.

Несудимость. Одно из объявлений о трудоустройстве садовника для работы в районе Телецентра предусматривало, среди прочего,

требование, чтобы кандидат был без судимостей (рум: *fără antecedente penale!!*). По нашему мнению, данное требование является, естественно, дискриминационным. Лица, совершившие определенные факты, которые могут привести к применению наказания согласно действующему законодательству, за которые они уже понесли наказание в форме лишения свободы в пенитенциарных учреждениях или в других формах (домашний арест, условное наказание), уже ответили за свои действия, а по истечению срока исполнения приговора, должны считаться, как лица, не обладающие задолженностью перед обществом, и пользующиеся всеми правами и привилегиями, которыми пользуются и другие граждане, включая и в сфере труда. Более того, их прошлое не должно иметь значение для процесса трудоустройства в настоящий момент.

Другие дискриминационные критерии.

Другой группой критериев, потенциально носящих дискриминационный характер, является группа требований, сформулированных общим и неясным образом, которые содержат высокую вероятность дискриминации. Например, в объявлении о поиске менеджера ресторана было сформулировано требование к кандидату о наличии чувства юмора. Таким же образом, можно отметить и другие подобные формулировки: *порядочное лицо, лицо без дефектов, общительное лицо, гибкое лицо, энергичная личность, ответственная личность, лицо, желающее учиться новым вещам, личность, ориентированная на результат, позитивное лицо, стрессоустойчивое лицо, лицо, обладающее способностью располагать к себе*. Общей характеристикой данных черт является то, что они сформулированы в общем и неясно, оставляя место для интерпретации (например, как можно определить стрессоустойчивость лица, либо гибкость личности или позитивное лицо?)

Косвенная дискриминация.

Закон № 121 определяет косвенную дискриминацию, как «любое очевидно нейтральное условие, действие, критерий или практика,

ставящие одно лицо в неудобное положение по сравнению с другим лицом по установленным в настоящем законе признакам, кроме случая, когда такое условие, действие, критерий или практика объективно оправданы законной целью и средства достижения этой цели являются пропорциональными, соответствующими и необходимыми». Как было указано выше, требование по приложению к досье с документами на трудоустройство, фотографии кандидата, может рассматриваться, как свидетельствующее о наличии косвенной дискриминации по критерию ограниченных возможностей, этнической принадлежности и т.п.

В проанализированных объявлениях, требование, демонстрирующее косвенную дискриминацию, является требованием по наличию водительского удостоверения. В то же время вакансии не подразумевали мобильность (работа в офисе или сидячая работа), а выполнение служебных обязанностей могло иметь место и в виде других форм мобильности (велосипед или общественный транспорт). В данном случае, в неблагоприятной ситуации оказываются, как лица, у которых нет водительского удостоверения, так и лица, которые, по причинам ограниченных возможностей, не могут получить такое водительское удостоверение.

Например, в одном из объявлений по поиску транспортного менеджера, требуется наличие водительского удостоверения категории В. Среди требований, выдвигаемых к вакансии – координирование, планирование, ежедневное отслеживание транспортных задач, планирование автомобильного бюджета, планирование технического осмотра, активное информирование, отчетность – нет ни одного требования, предполагаемого мобильность. С другой стороны, в рамках другого объявления, содержащего требование по наличию водительского удостоверения для агента по недвижимости, указывается лишь то, что будущий работник обязан выезжать на различные адреса и фотографировать объекты сделок. Естественно, выезда на различные адреса и фотографирование объектов не предполагает наличие водительского удостоверения.

Другие объявления о трудоустройстве требуют наличие водительского удостоверения для должностей, которые предполагают сидячий образ работы или работу в одном месте. Так, в одном из объявлений требуется

наличие водительского удостоверения для должности охранника.

Критерий наличия опыта также является примером косвенной дискриминации. В большинстве случаев он относится к водителям и определенным требованиям к ним. По нашему мнению, такие требования, как «минимальный 2-летний опыт» или «опыт минимум в 10 лет» для должности водителя, представляют собой косвенную дискриминацию. Курсы вождения, оканчивающиеся выдачей водительского удостоверения, включают в себя достаточное количество, как практических, так и теоретических занятий, предоставляющих лицу, их окончивших, право управления автомобилем из соответствующей категории, без каких-либо ограничений. Требование опыта «минимум в 10 лет», как это указано в объявлении о найме водителя, ставит в невыгодную ситуацию, в особенности молодых людей, а также лиц любого другого возраста, недавно окончивших курсы вождения.

Некоторые объявления требуют от будущего работника наличия румынского гражданства для выезда в ЕС и Румынию. Данные объявления игнорируют тот факт, что молдавские граждане могут передвигаться свободно, на основании биометрических паспортов, как по территории Румынии, так и по территории большинства стран ЕС (объявления, содержащие такое требование, не предусматривали посещение стран, куда молдавские граждане не вправе въезжать без визы, например, в Великобританию).

Анализ воздействия выявленных дискриминационных проявлений на лиц, находящихся в поиске места работы.

Оценка воздействия дискриминационных проявлений на лиц, находящихся в поиске места работы, является комплексным процессом, который был недостаточно изучен в Республике Молдова. Одной из основных причин данного факта является недостаточное количество академических и неакадемических исследований в данной области.

Так, на сайте Национального совета по аккредитации и аттестации, учреждения, уполномоченного по аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации (докторантура и пост-

докторантура), не было обнаружено ни одной докторской работы или работы доктора-хабилитат с данной проблематикой¹³. Это означает, что тема дискриминации в сфере труда еще не вызвала интерес в научных кругах.

С другой стороны, государственные учреждения, уполномоченные проводить мониторинг в сфере труда, включая в части дискриминации при найме на работу (Национальная конфедерация профессиональных союзов, Национальное агентство занятости населения, Государственная инспекция труда) еще не начали процесс сбора показателей и специальных данных, относящихся к сфере дискриминации. Например, несмотря на то, что обязательство и рекомендация по «мониторингу недискриминации в сфере труда» были взяты на себя Государственной инспекцией труда (ГИТ), будучи предусмотренными ее годовым отчетом 2016 г.¹⁴, ГИТ не включает сбор статистических данных в сфере труда в свои ежемесячные и годовые отчеты (за исключением показателей в сфере социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

Лучшим образом обстоят дела в сфере гражданского общества, где большое количество НПО – Фонд Сорос-Молдова, Центр «Партнерство для развития», Институт по развитию и социальным инициативам «Вииторул», Центр юридических ресурсов Молдовы, медиа-платформа *nediscriminare.md* – на протяжении многих лет выполнили различные исследования и отчеты относительно неравенства и дискриминации в сфере труда (при приеме на работу, на рабочем месте и др.).

Исходя из этого, информация о размерах феномена дискриминации в сфере труда, о воздействии гендерных стереотипов, стереотипов возраста, этнического происхождения и др. на лиц, находящихся в поиске места работы, в большинстве своем, состоит из индивидуальных случаев, зависящих от желания определенных конкретных лиц рассказать свою историю и сделать публичным случай дискриминации, которому они были подвержены.

Доступные нам данные демонстрируют следующее:

¹³ <http://www.cnaa.acad.md/> Были проанализированы работы в области экономики, социологии и психологии.

¹⁴ Государственная инспекция труда. Отчет № 1206 от 30.06.2017 г. Источник: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=370846>

Пол. В молдавском обществе продолжается дискриминация в отношении женщин, включая в сфере труда. Так, согласно показателям Национального бюро статистики, гендерные различия в уровне заработных плат по сферам экономической деятельности в 2016 г. составляли 14.5%, увеличившись по сравнению с 2013 г. (когда эти показатели составляли 11.6 %) ¹⁵. В определенных областях, таких как Информация и Связь, данная цифра составляет 32.8 % (увеличившись на 10 % по сравнению с 2013 г.), а в секторе финансовых услуг и страхования различия составляют аж 41.4 % (увеличившись в 3 раза по сравнению с 2013!, т.е. с 14.2 %) ¹⁶. Также увеличились различия в размере пенсий между мужчинами и женщинами, с 10,12% в 2011 г. до 17,17% в 2014 г. ¹⁷. Согласно этому же исследованию, «В 2014 г. размер ежегодных убытков, понесенных женщинами, по причине различий в размере заработных плат, составил 7620 MDL. Данная невидимая плата, в большей степени применяемая к женщинам, составляет 57150 MDL в сфере издательской деятельности, 45199 MDL в сфере IT, и более 30000 в сфере консультаций по бизнесу и в финансовом секторе ¹⁸». В соответствии с некоторыми расчетами, убытки, понесенные вследствие различий в уровне заработных плат, в 2014 г. составляли 2.32 миллиарда леев, т.е. 2.32 % от Валового внутреннего продукта страны ¹⁹.

Женщины Молдовы, также, подвержены и вертикальной дискриминации – т.е., помимо того, что они получают меньший размер заработной платы, работники-женщины меньшим образом представлены на руководящих должностях предприятий/экономических агентов/государственных органов, что, с одной стороны, дополнительно влияет на различия в уровне заработных плат, а, с другой стороны, приводит к последствиям в качестве трудоустройства, профессиональном росте и карьере, уверенности в себе.

¹⁵ Национальное бюро статистики. Гендерная статистика. Экономические возможности женщин. Гендерные различия на уровне заработных плат по сферам экономической деятельности, 2013-2016 гг. источник: http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/50%20Statistica%20gender__GEN01/GEN012400sal.px/table/tableViewLayout1/?rxid=b2ff2d7d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774

¹⁶ Idem.

¹⁷ Гендерное неравенство в уровне заработных пла в Молдове. Источник: <http://egalitadedegen.md/mdocs-posts/inegalitatile-salariale-de-gen-in-moldova/>

¹⁸ Idem, p. 3.

¹⁹ Idem, p.4.

Как было продемонстрировано выше, в большинстве объявлений о трудоустройстве, предназначенных для женщин, доминирующую позицию занимают личные качества, квалифицированные нами как *пассивно-доминантные способности и навыки*, по сравнению с *активно-доминантными способностями и навыками*, предусмотренными в объявлениях, предназначенных для мужчин.

Использование гендерных дискриминационных критериев в объявлениях о трудоустройстве, приводит к следующим последствиям:

- консолидация стереотипов в части трудовых ниш для разных полов (т.е. вносит свой вклад в консолидацию восприятия о том, что некоторые работы являются «женскими», а другие – «мужскими»). Например, в сфере здравоохранения и социальной защиты, доля женщин составляет 79.4% от общего количества работников, в образовании – 74,3% , а в сфере публичного управления лишь 36.4 %).

- консолидация стереотипов в части поведения лиц разного пола на рабочем месте (женщины – пассивно, а мужчины – активно).
- «феменизация» или «мужской характер» определенных профессий представляет собой дополнительный символический барьер для лиц разного пола, которые хотят заниматься данными профессиями. Лица, находящиеся в поиске рабочего места, не поощряются к подаче документов для такой вакансии, если работодатель выдвигает гендерные дискриминационные критерии. Таким образом, увеличивается экономическая и социальная маргинализация женщин.

В данной сфере, борьба с «феминизацией» и «мужским характером» определенных профессий, государственные органы должны занимать более активную позицию. Например, символический гендерный барьер между профессиями был бы существенно уменьшен, если бы Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты, продвигало, в рамках основного инструмента, регулирующего название профессий – Классификатора профессий Республики Молдова – интегрированный подход с точки зрения гендерного равенства. В настоящий момент, данный Классификатор (которым руководствуется большинство государственных органов при разработке органиграмм,

должностных инструкций, трудовых договоров и договоров на оказание услуг, объявлений о трудоустройстве) содержит, в преобладающих пропорциях, объявления, сформулированные в мужском роде. Для описания всех профессий, рекомендуем использовать, там, где это возможно, формулировки в обоих родах

- определенные группы женщин – беременные женщины и женщины с маленькими детьми – сталкиваются с более выраженными формами дискриминации при приеме на работу и в рамках самой работы. Так, некоторые работодатели, в рамках собеседования, задают женщинам вопросы об их намерении иметь детей в ближайшем будущем, не являются ли они беременными, есть ли у них дети (как в случае с объявлением, описанным выше, где работодатель – магазин детских товаров – требовал от соискательниц предоставить данные об их гражданском состоянии, о наличии, количестве и возрасте детей). В рамках репортажа-расследования, выполненного радио Europa Liberă в 2012 г., журналистка обзвонила многих работодателей, как в публичной, так и в частной сферах, давших объявления о трудоустройстве, прямо заявляя им о своей беременности. Лишь один из нескольких десятков работодателей согласился пригласить ее на собеседование, в то время, как остальные, прямо или косвенно, дали ей понять, что не возьмут ее на работу по причине беременности. «Нет, если вы беременная, нет», ответили ей в Счетной палате, которая опубликовала объявление о вакансии.
- определенные требования – мобильность, стрессоустойчивость – ограничивают доступ женщин или лиц, обладающих специфическим состоянием здоровья, к определенным профессиям по причине того, что, с одной стороны, предполагают сверхурочный график работы, который большинство женщин не в состоянии выполнить, потому как они занимаются и домашними делами, а также командировки, представляющиеся невозможными, по тем же причинам. В то же время они поддерживают восприятием о том, что данные профессии/занятия, «естественным» образом являются женскими или мужскими, что еще больше усугубляет и консолидирует гендерные стереотипы.

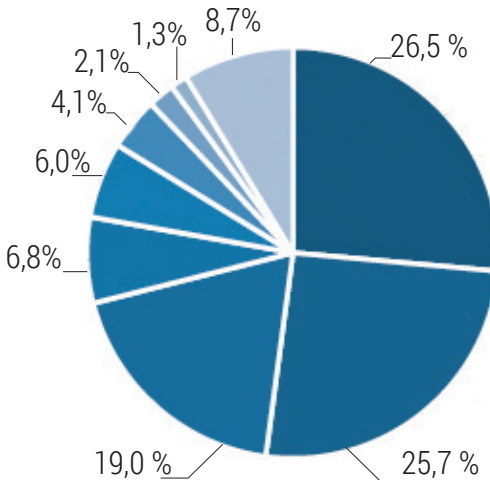
Ограниченные возможности. Лица с ограниченными возможностями представляют собой, согласно исследованиям, наиболее часто дискриминируемую категорию лиц при приеме на работу. Дискриминация данной категории имеет место, по мнению экспертов, по различным причинам: отсутствие эффективных и активных политик в данной сфере (стимулирование и привлекательные поощрения для экономических агентов, трудоустраивающих лиц с ограниченными возможностями), плохая публичная физическая инфраструктура (дороги, пути доступа к зданиям и др.), не позволяющая лицам с ограниченными возможностями пользоваться одинаковыми условиями доступа и мобильности, наряду с лицами без ограниченных возможностей, отсутствие адаптации рабочих мест к требованиям лиц с ограниченными возможностями и др. По данным причинам, доля трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в возрасте до 15 лет составляет лишь 46,7%, по сравнению с долей в 67,4% лиц без ограниченных возможностей²⁰. Лица с ограниченными возможностями, в большинстве своем, нанимаются за свой счет в сельском хозяйстве (67,6%), в особенности в сельской местности (76,9%), т.е. в секторе с наименьшим уровнем доходов. С другой стороны, 72,3% из общего количества лиц с ограниченными возможностями, работающими в городской сфере, являются работниками. В то же время, согласно данным НБС, лица с ограниченными возможностями, по состоянию конца 2015 г., представляли собой лишь 0.9 % от общего количества работников Республики Молдова²¹. Более того, качество трудоустройства лиц с ограниченными возможностями намного ниже, чем у остальной части населения. Так, большинство лиц с ограниченными возможностями, работающих в сфере труда, занимают должности, не подразумевающие квалифицированную специализацию, как, например, оператор компьютера, повар, библиотекарь, швейная деятельность, бухгалтерия, секретариат и др.

График ниже предусматривает распределение лиц с ограниченными возможностями, обладающими статусом работника, согласно данным НБС²².

²⁰ Корнелия Козонак (Cornelia Cozonac). Discriminarea femeii în câmpul muncii: cazul femeilor gravide. <https://www.europalibera.org/a/24507729.html>

²¹ Восприятие населения Р. Молдова о феномене дискриминации: социологическое исследование. Фонд Сорос-Молдова, Издательство Cartier, 2011 г., стр.18

²² Исследование, выполненное порталом nediscriminare.md выявило, что бизнес-сообщество относится



- Промышленность
- Здравоохранение и социальная помощь
- Управление, образование, искусство, развлекательная деятельность
- Сельское хозяйство, животноводство и рыболовство
- Перевозки и складская деятельность
- Оптовая и розничная торговля
- Информация и связь
- Строительство
- Другая деятельность

Различия в качестве трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и другими категориями граждан отражаются и в различном уровне пенсий данных групп. Так, на 1 января 2016 г., размер пенсии по инвалидности составил 933,4 леев, по сравнению с 1165,2 леев для пенсионеров²³. Лишь пенсии по серьезной инвалидности приблизительно соответствуют другим пенсиям (1173,9 леев против 1165.2 леев). Такие различия имеют постоянный характер: начиная с 2011 г., общий размер пенсий увеличился на 33 %, в то время, как размер пенсии по инвалидности – на 30 %.

Каким же эффектом обладают объявления о трудоустройстве с дискриминационным характером, на лиц с ограниченными возможностями, находящихся в поисках места работы? Во-первых, в то время, как они читают объявление, они не поощряются к подаче документов на предлагаемую должность. То есть, работодатель устанавливает, незаконным образом, фильтр доступа, в качестве барьера для лиц с ограниченными возможностями. Индивидуальные

более благоприятно к позитивным поощрениям (компенсация, льготы) при наборе лиц с ограниченными возможностями, чем к штрафам и наказаниям за отказ в их трудоустройстве: «Некоторые менеджеры согласились на то, чтобы будущие штрафы, выплачиваемые работодателями, накапливались в специальном фонде, который бы использовался для строительства рампы и адаптации рабочих мест. В то же время штрафы не поощряли бы менеджеров к увеличению рабочих мест, в то время как, инвестиции, накопленные в результате таких штрафов, содействовали бы интеграции таких лиц в сфере труда». Источник: Лица, с ограниченными возможностями, ждут изменений в сфере защиты труда, <http://discriminare.md/persoanele-cu-dizabilitati-asteapta-schimbari-in-domeniul-protectiei-muncii/>

²³ Национальное бюро статистики. Ситуация лиц с ограниченными возможностями в Республике Молдова. 30.11.2016 г. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434&parent=0>

свидетельства лиц с ограниченными возможностями, которые пытались трудоустроиться, демонстрируют, что многие работодатели отказываются принимать их на работу даже тогда, когда объявления не содержат дискриминационных критериев. Так один молодой человек с локомоторными ограничениями попытался трудоустроиться в компанию, вовлеченную в программу Work and Travel для студентов и студенток Республики Молдова, где ему было «отказано в собеседовании, когда представитель фирмы "Acord Travel" узнал, что он передвигается на инвалидной коляске»²⁴. Отказ в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями воздействует и на качество их социальной жизни. Так, по причине отсутствия места работы, обеспечивающего им, как доход, так и возможности по социализации, лица с ограниченными возможностями обречены на одиночество, отшельничество, обладая бедной социальной жизнью²⁵.

Возраст. Среди всех возрастных групп, находящихся в неблагоприятных условиях, в особенности выделяются две группы: молодежь (16-29 лет) и пожилые люди (60 и более лет). На протяжении 2016 г., территориальные подразделения Национального агентства занятости населения регистрировали, в качестве безработных, около 15,4 тыс. молодых людей (16-29 лет), что представляет собой около 31% от общего количества зарегистрированных безработных²⁶. С другой стороны, из общего количества в 21 тыс. безработных, зарегистрированных в НАЗН в июне 2017 г., 4662, или 22 %, были лицами в возрасте от 55 до 60 лет, 68% продолжали быть безработными.

Естественно, причины дискриминации различных возрастных групп являются разными. Для молодежи, основная причина состоит в отсутствии опыта (мужчины), отсутствии опыта, а также семейных обязанностях (уход за детьми) – для женщин. Для пожилых лиц можно выделить причины, относящиеся к ограниченной мобильности, стереотипам, согласно которым пожилые люди менее энергичны или не соответствуют определенным работам, политикам, внедряемым определенными компаниями, в целях маркетинга, молодого персонала

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

²⁶ Idem.

(в целях продвижения имиджа компании, как молодой, инновационной, гибкой и динамичной).

Исходя из анализа объявлений о трудоустройстве, сделанного выше, делаем вывод, что все (!) объявления, содержащие дискриминационные возрастные критерии, указывали и границы/интервалы возраста, явным образом, дискриминирующих пожилых лиц. Так, максимальный возрастной ценз был установлен в 56 лет, в то время, как остальные объявления содержали еще меньшие интервалы возраста. В абсолютно всех случаях, где предусматривалось возрастное требование, работа и должностные обязанности, описанные в объявлении, могли быть успешно выполнены и пожилыми лицами.

Объявления, содержащие дискриминационные возрастные критерии, приводят к следующему:

- Содействуют консолидации стереотипов по отношению к различным возрастным категориям лиц (молодежь – активная, пожилые люди – пассивные), ассоциации определенных «позитивных» ценностей с определенными группами (молодежь – энергичная, креативная, гибкая, инновационная), и, соответственно, определенных отрицательных ценностей в другими возрастными группами (пожилые люди – неподвижные, тяжелые на подъем, трудно адаптируются и меняются).
- Содействуют поддержанию высокого уровня безработицы среди пожилых лиц, по причине того, что они не могут трудоустроиться на должностях, доступных им согласно навыкам и опыту.
- Содействуют консолидации восприятия ассоциации некоторых профессий с определенным возрастом (официантки и бортпроводницы всегда молодые), учителя «опытные», значит в возрасте и др.

Несудимость. Согласно исследованиям в области социальной интеграции лиц, освободившихся из заключения, отсутствие места работы является основной проблемой, с которой сталкиваются бывшие заключенные²⁷. Решение вопроса по доступу к месту работы внесло

²⁷ <http://discriminare.md/persoanele-cu-dizabilitati-asteapta-schimbari-in-domeniul-protectiei-muncii/>

бы свой вклад в решение данной проблемы и, соответственно, их более эффективную реинтеграцию. Статья, опубликованная Ziarul de Gardă в 2013 г., демонстрирует историю одной заключенной, которая, после отбывания наказания в Руска (в заключении женщина выучилась профессии швеи), попыталась устроиться на швейную фабрику, но получила отказ, в тот момент, когда работодатель узнал, что у нее есть судимость (несмотря на то, что она была погашена)²⁸.

Объявления о трудоустройстве, указывающие требование об отсутствии судимостей (без указания факта их погашения, что означает, что идет речь о судимостях, в общем) приводят к следующему:

- увеличиваются трудности по социальной интеграции лиц, освободившихся из заключения, посредством внедрения неоправданных препятствий в их трудоустройстве. Так, согласно статистическим данным, большинство бывших заключенных, совершающих рецидив, делают это именно по причине отсутствия места работы и плохой материальной ситуации, обусловленной отсутствием работы.
- содействует маргинализации и отстранению, помимо самого факта заключения, лиц, которые, законным образом уже отбыли свое наказание.

²⁸ Социальный монитор. Интеграция, равные возможности и защита лиц с ограниченными возможностями. Институт по развитию и социальным инициативам "Вииторул", стр.18. Источник: <http://www.viitorul.org/ro/library-books/499>

ВЫВОДЫ.

Исследование объявлений о трудоустройстве с дискриминационным характером, продемонстрировало следующее:

- работодатели не стесняются включать дискриминационные критерии в объявления о трудоустройстве (22% или более одной пятой проанализированных объявлений предусматривали такие критерии).
- сайты, публикуемые такие объявления, не располагают руководствами, образцами или правилами составления объявлений, которые бы способствовали избежания использования дискриминационных формулировок. Таким же образом, данные сайты не предусматривают четких и прозрачных инструментов санкционирования тех, кто публикует объявления дискриминационного характера.
- объявления о трудоустройстве дискриминационного характера способствуют консолидации, воспроизведению и поддержанию социальных стереотипов пола, возраста, физической внешности и др. в сфере труда.
- большинство объявлений о трудоустройстве содержат дискриминационные отсылки к полу кандидатов, а также их возрасту и внешности.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

На основании исследования объявлений дискриминационного характера – используемые выражения и формулировки – нами были сформулированы следующие рекомендации.

Для работодателей:

- Исключить использование, для названий профессий, существительных одного рода, подразумевающих пол соискателя/соискательницы, таких как: шофер, массажистка, официантка, бортпроводница и др. Они не только способствуют дискриминации лиц разного пола, намеревающихся подать документы на данную вакансию (например, мужчина, намеревающийся подать документы на должность медицинской сестры, либо женщина, которая хочет работать шофером), но и поддерживают феномен ассоциации определенных профессий с одним полом (например: «нанимаем мужчин/женщин на должность шофера, массажист, директор – это обычно *мужчина*, и официантка, секретарь завхоз – обычно *женщина*).
- Исключить использование, в объявлениях о трудоустройстве, определенных физических индикаторов (например: рост, масса тела, физическое состояние, внешний вид), возрастных или семейных (женат/холост или замужем/не замужем), являющихся прямым примером дискриминации. Таким образом, рекомендуется исключить любые другие критерии, не являющиеся существенными и определяющими для специфики и природы должности.
- Составление объявлений о трудоустройстве по принципам интеграции и недискриминации. Так рекомендуется использовать оба рода существительных в объявлениях (например: ищем

помощника/помощницу и др.), что предоставит возможность трудоустройства для обоих полов. Также рекомендуем использовать нейтральные, с гендерной точки зрения, формулы для описания требований к рабочему месту. Например: вместо «компетентный/компетентная, знающий/знающая», можно использовать нейтральные формы, как «заинтересованные лица, должны отвечать следующим требованиям: компетентность, знание».

- Полное исключение требований, не относящихся к должностным инструкциям соответствующей должности: например, исключение требования по предоставлению фотографий или другой конфиденциальной информации (либо копии удостоверения личности и др.) потенциального работника.

Для сайтов с объявлениями:

- Разработка и опубликование на сайтах руководств, обучающих пользователей правильному составлению объявлений о трудоустройстве, посредством исключения дискриминационного отношения. Данное руководство поможет лицам, публикуемым объявления, избежать дискриминационных формулировок, позволяющих им вмешиваться в личную жизнь соискателей/соискательниц (например: требования к семейному положению и др.).
- Создание алгоритмов проверки объявлений до их опубликования – квалифицированный персонал, прошедший обучение в сфере недискриминации, либо, где возможно, автоматизированный алгоритм – онлайн приложение или руководство, проводящие экспертизу объявлений на предмет дискриминации.
- Учреждение систем поощрения и вознаграждения пользователей, выполняющих требования по размещению недискриминационных и интегрированных объявлений. Такие системы поощрения могут включать определенные денежные выгоды (кредит на сайте) или нематериальные выгоды: престиж, дополнительная видимость и др.
- Создание алгоритмов, посредством которых пользователи

сайтов (посетители, лица, находящиеся в поиске работы, лица, публикующие объявления о трудоустройстве) обладали бы возможностью подавать жалобы на различные нарушения или наличие дискриминационного отношения/формулировок в объявлениях. В дальнейшем администрация сайта обладала бы возможностью давать рекомендации авторам объявлений по внесению определенных изменений, в целях приведения их в соответствие с принципами недискриминации, равенства, равноправия и интеграции.

***Для Совета по предупреждению и ликвидации
дискриминации и обеспечению равенства:***

- Организация периодического мониторинга (ежеквартального, ежегодного) сайтов, опубликовывающих объявления о трудоустройстве, общего характера (то есть проверка объявлений о трудоустройстве на предмет множественных критериев дискриминации) или тематического (например, проверка объявлений о трудоустройстве по одному критерию дискриминации – пол или возраст или внешний вид и др).
- Разработка методологических руководств различного формата (на бумаге, онлайн, в форме приложений), содержащих указания, четкие и ясные правила о порядке формулирования работодателями требований к работникам, в целях исключения дискриминационного характера объявлений и придания им интеграционного подхода.
- Стимулирование практики опубликования объявлений о трудоустройстве, интеграционных и недискриминационных, посредством создания механизмов по символическому поощрению (премии, дипломы) для сайтов, выполняющих требования по недискриминации, проводящих модерацию/стимулирование интеграционных объявлений, предоставляющих пользователям собственные инструменты (руководства) по составлению объявлений, согласно принципам недискриминации.

Для других государственных органов.

- Рекомендуем Национальному агентству занятости населения (НАЗН) использовать в своих отчетах и объявлениях о трудоустройстве нейтральные формулировки, с точки зрения пола, или формулировки, содержащие названия профессий, в обоих родах. В настоящий момент НАЗН использует названия, поддерживающие гендерные (в большинстве случаев, НАЗН использует мужской род профессий - инспектор, инженер, директор, а также секретарша, уборщица и др.).
- Государственная инспекция труда (ГИТ) должна собирать информацию и о дискриминации в сфере труда (при приеме на работу, на месте работы).
- Парламент должен инициировать внесение изменений в Закон о прессе № 243 от 26.10.1994 г. направленных на ограничение количества объявлений о трудоустройстве дискриминационного характера в прессе, и обязательстве средств массовой информации соблюдать принципы равенства и недискриминации.
- Рекомендуется Министерству здравоохранения, труда и социальной защиты пересмотреть Классификатор профессий в Республике Молдова посредством добавления, в каждую его позицию, эквивалента названия профессии в женском роде. В настоящий момент, Классификатор, в большинстве своем, делает акцент лишь на мужском роде профессий.