

**Е. Р. Воронкова**

*Новосибирский государственный университет  
ул. Пирогова, 2, Новосибирск, 630090, Россия*

*veselova1980@mail.ru*

## **ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КАК ОСНОВА ПРАВОВОЙ ИДЕОЛОГИИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Раскрывается необходимость формирования правовой идеологии работодателя и ее отражения в локальных нормативных правовых актах, задающих ценностные ориентиры развития правового регулирования социально-трудовых отношений в организации. Авторитет власти работодателя напрямую зависит от его признания работниками, понимания ими исходных начал властных велений. В случае, если работники разделяют правовую идеологию работодателя, принимаемые на ее основе нормотворческие и правоприменительные решения будут восприниматься трудовым коллективом как целесообразные и не потребуют дополнительных механизмов обеспечения. В работе формулируются основные принципы формирования правовой идеологии работодателя, предлагается принять за ее основу политику равных возможностей работников в организации. В связи с этим проводится анализ осуществления политики равных возможностей в учреждениях и организациях стран англосаксонской правовой системы, выявляются основные направления ее реализации в нормотворческой, правоприменительной деятельности работодателя, а также в процессе правового воспитания работников.

*Ключевые слова:* правовая идеология работодателя, политика равных возможностей, дискриминация в сфере труда.

Неотъемлемым элементом организации наемного несамостоятельного труда является хозяйская власть работодателя. Одним из основоположников учения о хозяйской власти в организации был Л. С. Таль, который определял ее как право работодателя назначать и указывать работу в пределах, установленных соглашением сторон, требовать от работников приспособления своего поведения к лежащим на них обязанностям и установленному хозяином внутреннему порядку [1. С. 81].

Анализ концепций природы власти, властвования и подчинения известных ученых теоретиков права, государствоведов XIX–XX вв. позволяет сделать вывод, что авторитет власти строится не только на способности властвующего делать свои веления обязательными для подвластных, но и на готовности последних подчиняться властным императивам.

По мнению И. А. Ильина, «власть есть прежде всего сила», которая выражается в том, что она «есть способность к воздействию и влиянию... причем подчиненные связываются не только правотою и силою власти, но и собственным правосознанием» [2. С. 292–293]. Широко известна психологическая теория власти, предложенная государствоведом Н. М. Коркуновым: «Власть есть сила, обусловленная не волею властвующего, а сознанием зависимости подвластного» [3. С. 181]. Л. И. Петражицкий определял власть следующим образом: «Она не есть “воля”, могущая делать что угодно, опираясь на силу, а представляет собой приписываемое известным лицам правовую психику этих лиц и других общее право повелений и иных воздействий на подвластных для исполнения долга заботы об общем благе» [4. С. 203]. Развивая эту теорию, С. А. Котляревский писал, что основой при-

роды властвования является «сознание зависимости, которое вырастает из самого первобытного опыта и которое бесконечно укрепляется его единовременным переживанием у массы людей... принуждение в буквальном смысле, как его обыкновенно представляют, играет при этом ничтожную роль. В огромном большинстве случаев нельзя даже непосредственными физическими воздействиями вынудить повиновение» [5. С. 14–15].

Вышеизложенные позиции вполне применимы к исследованию власти работодателя в организации. Авторитет власти работодателя напрямую зависит от его признания работниками, понимания ими исходных начал властных велений, т. е. правовой идеологии работодателя. Под правовой идеологией работодателя можно понимать совокупность основных идей, ценностных представлений о необходимости нормативного закрепления социально-трудовых отношений [6. С. 27–28], а также о политике правоприменения в организации, воспитания правосознания участников совместного подчиненного работодателю наемного труда.

Представляется, что если работники разделяют идеологию работодателя, то нормативные установления и правоприменительные решения, исходящие от него, воспринимаются ими как целесообразные, объективно обусловленные сложившимися экономическими реалиями, отражающие их собственные интересы и позволяющие удовлетворять имеющиеся потребности, и, как следствие, не требуют дополнительных механизмов обеспечения их реализации.

Правовая идеология работодателя должна базироваться на основе следующих принципов:

1) равенство всех участников совместного наемного труда при реализации субъективных трудовых прав;

2) взаимозависимость интересов работников и работодателя, необходимость ведения открытого и честного диалога для согласования интересов сторон социально-трудовых отношений;

3) эквивалентность получаемого результата вложенному работником труду, который оценивается исключительно на основе четко установленных объективных критериев;

4) стабильность внутреннего трудового распорядка, при котором каждый действующий индивид, вступая во взаимодействие

с другими, способен реализовывать свои субъективные права, не посягая на права и интересы других, равно как и другим не позволять посягать на свои права;

5) всеобщность исполнения норм трудового поведения всеми участниками производственного процесса.

Правовая идеология работодателя должна найти отражение в локальных нормативных правовых актах, задающих ценностные ориентиры развития нормотворчества, правоприменения и правового воспитания работников в организации.

Одним из локальных актов, отражающим правовую идеологию работодателя, способствующим лояльному отношению со стороны работников, могла бы стать политика равных возможностей. Данный локальный акт широко распространен за рубежом, особенно в странах англосаксонской правовой системы.

Обобщая практику локального регулирования западных стран, можно сделать вывод, что в данном локальном акте, прежде всего, отражаются следующие основополагающие требования и принципы: 1) работодатель обязуется создавать условия, в которых работники как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этничности, цвета кожи или национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудностей в обучении, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений или других различий; 2) работодатель обязуется придерживаться принципов позитивного действия для уравнивания возможностей представителей отдельных групп работников по сравнению с другими.

Политика равных возможностей закрепляет ответственность работодателя за ее проведение в нормотворческом процессе, правоприменении, а также в правовом воспитании работников. Она должна находить свое отражение во всех локальных нормативных правовых актах, начиная от устава организации и заканчивая должностными инструкциями.

Так, в локальных документах многих зарубежных организаций и учреждений устанавливается, что политика в области занятости, в том числе компенсаций и льгот, проводится независимо от возраста, инвалидности, изменения пола, брака, беременности, расы, религии или убеждений, пола или сексуальной ориентации или любой другой характеристики, не связанной с отношением к производительности труда<sup>1</sup>, а также закрепляется обязанность работодателя формулировать требования к кандидатам, которые не основываются на выборе по гендерной принадлежности, возрасту, расе, цвету кожи, религии, политических убеждениях<sup>2</sup>.

В правоприменительной практике работодатель возлагает на себя следующие обязанности: 1) принимать на работу работников независимо от того, откуда была получена им информация об имеющейся вакансии работодателя (через профсоюз, службу занятости, объявление в газете и т. д.); 2) не использовать дискриминационные практики подбора персонала; 3) при проведении собеседования основывать свое решение о выборе кандидата на вакантную должность исключительно на деловых качествах работника; 4) выплачивать справедливую заработную плату в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности и условий выполняемой работы, в равной степени обеспечивать участие работников в системе премирования труда и иных дополнительных выплат; 5) разрабатывать учебные программы, программы повышения квалификации, обеспечивающие равные возможности всех работников претендовать на работу и продвижение по службе; 6) эффективно реализовать программы позитивных действий в отношении часто дискриминируемых групп работников; 7) устанавливать процедуру урегулирования конфликтов в сфере нарушения равенства возможностей.

<sup>1</sup> См.: Lady Margaret Hall: Equal Opportunities Policy. URL: <http://www.lmh.ox.ac.uk/About-LMH/Documents-Publications/Documents/Equal-Opportunities-Policy.aspx>; Brighton College. URL: [http://www.brighton-college.org.uk/media/908197/equal\\_opportunities\\_policy\\_18.0714.pdf](http://www.brighton-college.org.uk/media/908197/equal_opportunities_policy_18.0714.pdf); Lort Smith Animal Hospital. URL: [http://www.lortsmith.com/uploads/pdfs/Equal\\_Employment\\_Opportunity\\_-\\_Policy\\_v3.pdf](http://www.lortsmith.com/uploads/pdfs/Equal_Employment_Opportunity_-_Policy_v3.pdf) и др.

<sup>2</sup> Bloomsbury International: Equal Opportunities Policy. URL: <http://www.bloomsbury-international.com/images/download/equalopportunities-ru.pdf>

Важнейшим направлением осуществления политики равных возможностей является воспитание правовой культуры работников. В связи с этим работодатель принимает на себя обязательства по информационному обеспечению реализации данной политики, доведения ее до сведения всех работников через проведение правовых инструктажей, семинаров и тренингов, особенно в отношении тех работников, которые осуществляют подбор персонала, занимают руководящие должности в организации.

В Великобритании работодатели вправе проводить политику равных возможностей в отношении отдельной категории работников, в частности лиц с ограниченными возможностями. Это означает, что они принимают определенные обязательства в отношении трудоустройства инвалидов, в соответствии с которыми последним гарантируется приглашение на собеседование при приеме на работу, если они отвечают минимальным условиям, предъявляемым к вакансии. Публичное заявление о проведении политики равных возможностей в отношении инвалидов демонстрирует то, что работодатели особенно нацелены на трудоустройство и сохранение на работе лиц с ограниченными возможностями, стремятся относиться к ним одинаково, а также создавать условия, при которых они могут осуществлять работу наравне с другими работниками<sup>3</sup>.

Обычно показателями проведения работодателями политики равных возможностей в отношении лиц с инвалидностью являются следующие факторы.

Во-первых, работодатели используют в объявлениях об открытии вакансии и рекламных материалах символ «благоприятствования инвалидности» для того, чтобы продемонстрировать свою готовность содействовать поддержке инвалидов. Знак «благоприятствования инвалидности» представляет собой две стилизованные под человеческие фигурки галочки, окруженные надписью «positive about disabled people» – «поддерживаем инвалидов»<sup>4</sup>. Право на использование данного символа предоставляется британским Центром занятости работодателям, которые добровольно принимают и выполняют следующие пять

<sup>3</sup> URL: <http://www.wbs.ac.uk/news/employers-breaking-promises-to-disabled-people/>

<sup>4</sup> URL: [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/EqualityAct/employercode.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/employercode.pdf)

обязательств в отношении приема, подготовки, сохранения трудовых отношений с инвалидами: 1) проводить собеседования со всеми заявителями – инвалидами, которые отвечают минимальным критериям для вакантной должности, и рассматривать их с точки зрения способности выполнения работы; 2) обсуждать с работниками-инвалидами в любое время, но не реже одного раза в год, те действия, которые обе стороны могут предпринять для реализации и развития их способностей, навыков и умений; 3) прилагать все усилия в случае, если работник стал инвалидом в целях сохранения занятости; 4) принимать меры для обеспечения развития соответствующего уровня правосознания, необходимого для выполнения обязательств, у персонала организации; 5) рассматривать эти обязательства каждый год, оценивать результаты, разрабатывать план развития, доводить до сведения сотрудников организации и Центра занятости отчеты и планы совершенствования политики равных возможностей в отношении инвалидов.

Во-вторых, некоторые работодатели распространяют рекламу в местах, где инвалиды имеют больше шансов увидеть ее, например, у советников по трудоустройству инвалидов и Центрах занятости.

В-третьих, работодатели предоставляют возможность подачи заявлений о приеме на работу в различных форматах, что повышает доступность трудоустройства лиц с ограниченными возможностями.

В-четвертых, при проведении собеседования работодатель учитывает особенности состояния здоровья работника, создает необходимые условия для его успешного прохождения, например, предоставляет возможность использовать кандидатам формы заявлений в более подходящих для них форматах.

В-пятых, работодатель при приеме на работу выясняет необходимость осуществления разумных приспособлений рабочего места, вызванных состоянием здоровья<sup>5</sup>.

В Великобритании в соответствии с Законом о равенстве 2010 г. (Equality Act 2010) работодатель обязан осуществлять разумные приспособления для соискателей

и работников – инвалидов<sup>6</sup>. Цель любой меры по приспособлению рабочего места – обеспечить для лица, в интересах которого она проводится, возможности полного и равного участия в трудовой жизни наравне с другими работниками.

Под разумными приспособлениями понимаются изменения физических особенностей рабочего места или трудовой практики, которые работодатель может сделать для создания возможности инвалиду продолжить выполнять трудовые обязанности без каких-либо ограничений или невыгодного положения по сравнению с другими работниками.

Работодатель обязан обеспечить разумные приспособления рабочего места в случае, если нормы локальных нормативных правовых актов организации и практика их применения, особенности производственной среды или отсутствие вспомогательных средств исключают возможность или существенно препятствуют выполнению работы работником с инвалидностью наравне с другими работниками, не являющимися инвалидами. Данный факт оценивается в каждом конкретном случае с учетом всех условий и обстоятельств.

Обязанность обеспечивать разумные приспособления требует от работодателя предпринимать такие шаги, которые необходимо сделать для того, чтобы обеспечить приспособление. Кодекс практики в сфере труда к Закону о равенстве 2010 г.<sup>7</sup> называет следующие факторы, которые должны приниматься во внимание при решении вопроса о том, являются ли разумными меры по изменению рабочего места, которые собирается осуществить работодатель: 1) являются ли меры, принимаемые работодателем, эффективными для устранения препятствий для осуществления трудовой деятельности работником; 2) являются ли они практически реализуемыми; 3) какие затраты и ресурсы организации необходимы и степень внесения изменений, связанная с их реализацией; 4) уровень имеющихся финансовых и иных ресурсов организации; 5) возможна ли финансовая поддержка разумных приспособ-

<sup>5</sup> URL: <https://www.gov.uk/recruitment-disabled-people/encouraging-applications>

<sup>6</sup> Equality Act 2010. URL: <http://www.pluss.org.uk/2-ticks-positive-about-disability-symbol>

<sup>7</sup> Equality Act 2010 Code of Practice. URL: [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/Equality-Act/employercode.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Equality-Act/employercode.pdf)

лений со стороны государства; 6) тип и размер работодателя.

Представляется, что политика равных возможностей как основа пропагандируемой правовой идеологии работодателя может получить понимание и поддержку со стороны работников, послужить базисом эффективного взаимодействия сторон социального партнерства в организации, а также ориентиром для дальнейшего совершенствования нормотворчества, правоприменения и правовой культуры работников.

### Список литературы

1. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие учения. Ч. 1. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1913. 632 с.

2. Ильин И. А. Собрание сочинений. М.: Русская книга, 1994. Т. 4. 576 с.

3. Коркунов Н. М. Указ и закон. СПб: Тип. М. М. Стасюлевича, 1894. 416 с.

4. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. СПб.: Тип. М. Меркушева, 1907. Т. 1. 768 с.

5. Котляревский С. А. Власть и право: проблема правового государства. М.: Тип. «Мысль» Н. П. Меснянкин и Ко, 1915. 420 с.

6. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). М.: Статут, 2007. 301 с.

*Материал поступил в редколлегию 30.09.2014*

### E. R. Voronkova

*Novosibirsk State University  
2 Pirogov Str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation*

*veselova1980@mail.ru*

### THE EQUAL OPPORTUNITY POLICY AS A BASIS FOR THE EMPLOYER LEGAL IDEOLOGY

The article deals with the need to create and reflect the employer legal ideology in the local legal acts system, defining the value orientations of the labor relations legal regulation in the organization. The employer's power authority depends on its recognition of the employees, their understanding of the source of the power. If the employees share the employer legal ideology, rulemaking and enforcement decisions, taken on its basis, will be taken by the employees as reasonable and will not require additional mechanisms to ensure. The main principles of the employer legal ideology are formulated in the article, it is proposed to take for its basis the equal opportunities policy for employees in the organization. The analysis of the equal opportunities policies implementation in the organizations of the Anglo-Saxon legal system is done, the main areas of its realization in the rule-making, enforcement activity of the employer, as well as in the process of the legal education of the employees are identified.

*Keywords:* employer legal ideology, the equal opportunities policy, discrimination in the workplace.

### References

1. Tal L. S. *The Employment Contract. Civil Law Study. General Doctrine.* Yaroslavl, 1913, pt. 1, 632 p. (in Russ.)

2. Ilyin I. A. *Works.* Moscow, 1994, vol. 4, 576 p. (in Russ.)

3. Korkunov N. M. *The Decrees and Laws.* St.-Petersburg, 1894, 416 p. (in Russ.)

4. Petrazhitzky L. I. *Theory of Law and State in Connection with the Theory of Morality.* St.-Petersburg, 1907, vol. 1, 768 p. (in Russ.)

5. Kotlyarevskiy S. A. *The Power and Law: The Problem of the Legal State.* Moscow, 1915, 420 p. (in Russ.)

6. Lebedev V. M., Voronkova E. R., Melnikova V. G. *Modern Labor Law (The Comparative Labor Law Experience).* Moscow, 2007, 301 p. (in Russ.)