

## Удар по статусу

Если работодатель заставляет сотрудника сдать анализ крови на ВИЧ — это вторжение в частную жизнь и должно преследоваться законом. Но почти никогда не преследуется. Борьба же с подобной дискриминацией ВИЧ-положительный работник может, только если не боится открыть свой статус

Римма Авшалумова  
Ведомости

20.04.2010, 70 (2588)

В конце 2009 г. сотрудники крупной калининградской фабрики по производству мебели (в штате около 1000 человек) были поставлены перед фактом: их всех обязали пройти диспансеризацию и сдать анализ крови. Медкомиссия была вызвана прямо на производство. Работодатель объяснить причины такой заботы отказался. Зачем их заставили сдавать анализы, работники не узнали.

Александра Волгина, директор петербургского фонда по защите ВИЧ-положительных граждан, говорит, что за последние два года ситуация в Петербурге с дискриминацией ЛЖВ (людей, живущих с ВИЧ) ухудшилась. Работодатели стали использовать полисы ДМС как средство обязать сотрудников пройти диспансеризацию, обязательной частью которой становится анализ на ВИЧ. Отказ сдавать такой анализ автоматически ставит человека под подозрение.

«Раньше такого не было. Сейчас практически каждый второй обращается к нам за советом, как избежать проверки здоровья на работе и почти неминуемого открытия статуса», — возмущена ситуацией Волгина.

Она звонит работодателям и предупреждает, что у фонда есть информация о попытках компании нарушить права сотрудников, пытаясь выяснить их состояние здоровья: «Это хорошо работает с госучреждениями, но с частными конторами — нет». Волгина отмечает, что прежде с подобными случаями дискриминации они сталкивались в основном в компаниях, требующих медицинские книжки, но сейчас заставить пройти медкомиссию могут и офис-менеджера или сотрудницу АЗС.

### Удружила подруга

О ВИЧ-положительном статусе Анжелики, сотрудницы крупной петербургской сети АЗС, коллегам рассказала ее подруга. На предложение руководства уволиться по собственному желанию Анжелика ответила отказом. Тогда против нее сфальсифицировали дело о пропаже 15 000 руб.

«Меня вызывали к директору и просили уволиться, обещая в этом случае не возбуждать дела. Но я отказалась и смогла доказать свою невиновность», — вспоминает девушка. Увольняться Анжелика не стала, несмотря на давление руководства сети и открытую неприязнь коллег. Но оказалась заложницей ситуации. Третий год ее отказываются повышать или переводить на другую АЗС.

«Я сама пыталась в какой-то момент отвлечься от общественной работы и вернуться на рынок труда, — рассказывает Волгина. — Меня неоднократно приглашали на собеседования на вакансии PR-менеджера или HR-менеджера. Но каждый раз кадровики спотыкались о

записи в моем резюме, касающиеся предыдущих мест работы. Понять, почему я занималась помощью ВИЧ-положительным, они не могли, считали этот факт подозрительным и находили повод отказать мне в приеме на работу, несмотря на то что мое образование и квалификация полностью соответствовали вакансиям».

## Чего боится директор

«Нельзя на частный бизнес перекладывать проблемы социального характера, которые должны регулироваться государством, — считает Наталья Яковлева, президент ГК «Авис». — Работодатель имеет право выбирать, кто будет у него работать. И если он задается целью выяснить что-то про сотрудника, значит, на это есть свои причины. Если мои сотрудники будут бояться работать с ВИЧ-позитивным сотрудником, я найду способ с таким человеком расстаться. К тому же он и сам бы чувствовал себя дискомфортно. Все зависит от эмоционального статуса коллектива».

«Как управленец я понимаю работодателей, избегающих брать на работу ВИЧ-положительных, — признается Владимир Зверев, исполнительный директор коммуникационного агентства «Полезные связи». — Каким бы ни было отношение топ-менеджеров к сотруднику с ВИЧ, коллектив компании его рано или поздно отторгнет. Либо персонал начнет увольняться, втайне опасаясь заразиться, — психология масс в вопросе самосохранения трудно поддается воздействию со стороны топ-менеджеров».

Опасается Зверев и того, что не каждая страховая компания застрахует такого сотрудника по полису ДМС или такой полис будет астрономически дорог, а сам сотрудник будет чаще брать больничный лист. «А при увольнении у ВИЧ-положительного сотрудника, как бы мы ни пытались доказать обратное, больше шансов на получение дополнительных компенсаций от работодателя через суд. И некоторые этим активно пользуются», — говорит Зверев, подчеркивая, однако, что по-человечески ему, как и большинству работодателей, не так уж важно, инфицирован человек или нет, — лишь бы хорошо работал.

Директор агентства интернет-рекламы Design Online Андрей Набока смотрит на проблему более позитивно: «Я знаю, что ВИЧ-положительный статус не представляет опасности для окружающих, а следовательно, если этот сотрудник не является по совместительству моей любовницей, значит, все в порядке. Какое это должно иметь отношение к работе?!»

## Проверка на безопасность

В кадровом агентстве Staffwell поясняют, что здоровье сотрудников вынуждены проверять ряд международных гуманитарных организаций, а также организации, работающие в неблагоприятных климатических условиях, в зонах военных конфликтов, нефтедобывающие компании и другие производства, где практикуется вахтовый метод работы, — с целью выявления заболеваний, приобретенных в процессе работы, так как компании несут ответственность за здоровье сотрудников.

«Со стороны агентства вся «проверка безопасности» кандидата заканчивается проверкой рекомендаций с предыдущих мест работы, а не анализом юридических и медицинских справок. И уж тем более мы стараемся дистанцироваться от всяческих проверок служб безопасности, которые проводятся в самих компаниях, — поясняет свою часть работы

старший директор компании Staffwell Марк Амелин. — Наша задача — привлечь талантливых кандидатов, а не проверять их.

## Лучше говорить

«Люди не готовы отстаивать свои права, когда у них возникают проблемы с работодателем из-за открытия ВИЧ-статуса, — говорит Андрей Злобин председатель правления РОО «Сообщество людей, живущих с ВИЧ». — Уровень грамотности в обществе низкий. И если топ-менеджера компании скорее всего коллеги поддержат, то ВИЧ-позитивного менеджера низшего звена или неквалифицированного рабочего сразу начнут выживать из коллектива». Изменить ситуацию, по мнению Злобина, смогут только информирование и открытость: «Не бояться же директора брать на работу людей, больных диабетом или астмой!»

«Судебной практики по дискриминации такого рода практически нет, — сетует Павел Чиков, председатель межрегиональной правозащитной организации «Агора». — Нет и разъяснений Верховного суда, как доказывать дискриминацию, так как ни один работодатель не запишет в трудовую книжку, что причина увольнения — ВИЧ-статус. Основная проблема ВИЧ-положительных сотрудников — сокрытие статуса, поэтому отстаивать свои права они не решаются. А вероятность раскрытия диагноза во время судебного процесса велика, даже когда он ведется в закрытом режиме».

Чиков обращает внимание работодателей на 137-ю статью УК: «Незаконное соби́рание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации». А также поясняет, что разглашение диагноза, нарушение врачебной тайны являются отдельным составом преступления. «Мы с готовностью возьмемся за любые дела по дискриминации ЛЖВ работодателями», — готов прийти на помощь Чиков.