

ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА
PROBLEMS OF DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOR

УДК 34

Твердохлебова Элина Витальевна

*Студентка 3 курса, уровень бакалавриата,
Дальневосточный федеральный университет*

Самойлова Анна Владимировна,

*Студентка 3 курса, уровень бакалавриата,
Дальневосточный федеральный университет*

Tverdokhlebova Elina Vitalievna

*3rd year student, undergraduate level,
Far Eastern Federal University, aanya.samoylova @ gmail.com*

Samoilova Anna Vladimirovna,

*3rd year student, undergraduate level,
Far Eastern Federal University, tverdokhlebova.ev@students.dyfu.ru*

Аннотация

Статья посвящена вопросу дискриминации в сфере труда. Проанализировано право на труд, закрепленное в Конституции, Трудовом кодексе и Конвенции Международной организации труда. Рассмотрен факт отсутствия судебной практики по делам о дискриминации, причиной которого является проблема доказывания дискриминации в суде. Авторами приведены статистические данные по России, в частности, в Приморском крае. Раскрыты виды дискриминаций: при приеме на работу, в профессиональной подготовке, в заработной плате, в выборе профессии, при увольнении с работы. Поднят вопрос о переносе бремени доказывания и предложены варианты решения существующих сложностей.

Annotation

The article is devoted to the issue of discrimination in the world of work. Analyzed the right to work, enshrined in the Constitution, the Labor Code and the Convention of the International Labor Organization. The fact of the absence of judicial practice in cases of discrimination, which is caused by the problem of proving discrimination in court, is

considered. The authors provide statistical data on Russia, in particular, in the Primorsky Territory. The types of discrimination are revealed: in hiring, in vocational training, in wages, in choosing a profession, in dismissal from work. The issue of shifting the burden of proof is raised and options for solving existing difficulties are proposed.

Ключевые слова: трудовое право, дифференциация, права работника, защита прав в суде, способы доказывания дискриминации.

Keywords: labor law, differentiation, employee rights, protection of rights in court, ways of proving discrimination.

О значении труда как важнейшей сферы общественной жизни сказано немало. Еще Аристотель писал о том, что «назначение человека – в разумной деятельности».

В соответствии со ст.37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1].

Более детально положение закреплено в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [2].

О труде также сказано в статье 1 Конвенции Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [3].

Однако несмотря на то, что вопрос дискриминации в России является одним из наиболее важных, когда речь заходит об обеспечении равенства прав граждан на труд, со стороны государства не принимаются должных мер. Считается, что в России дискриминации нет. Это все потому, что главный показатель ее наличия

или отсутствия – судебные решения. А в России минимум дел, в которых рассматривается вопрос о дискриминации [4].

Тем не менее, на практике дискриминация встречается довольно часто, при этом проявляется она в разнообразных формах и касается различных аспектов трудовой деятельности от приема на работу и увольнения до оплаты труда.

Виды дискриминации наиболее разнообразны, но основными из них являются следующие:

а) дискриминация при приеме на работу. Такому виду дискриминации чаще всего подвергаются лица старшего возраста, инвалиды, женщины, особенно молодые, одинокие матери;

б) дискриминация в образовании, профессиональной подготовке и повышении квалификации, что впоследствии сказывается на трудовой деятельности;

в) дискриминация в продвижении по работе (в карьерном росте), неравные отношения на работе. Она может быть основана как на предвзятости при назначении на вышестоящие должности, так и на игнорировании заслуг отдельных категорий лиц;

г) дискриминация в заработной плате (вознаграждении), когда ее размер определяется не в зависимости от количества и качества труда, а по личностному критерию;

д) дискриминация в выборе профессии. Она связана с делением профессий на «подходящие» или «неподходящие» для отдельных категорий населения, «мужские» и «женские», предназначенные для коренного населения и для мигрантов;

е) дискриминация при увольнении с работы. Она аналогична дискриминации при приеме на работу, но имеет ряд особенностей. Данная дискриминация может быть связана с получением инвалидности, достижением пенсионного возраста, возникновением семейных обязанностей, которые отсутствовали при приеме на работу [5].

Россия заняла 53-е место из 145 стран-участниц по уровню зарплатного неравенства между мужчинами и женщинами. Как сообщили «Ведомостям» эксперты из рекрутинговых агентств, женщины в России, хотя и занимают высокие посты в крупных компаниях, все же по зарплате сильно отстают от коллег-мужчин, занимающих те же позиции [6].

Данная ситуация существует и в Приморском крае. Так, по состоянию на 2012 год женщины в среднем по региону получали заработную плату в 1,4 раза меньше, чем мужчины. Молодежь, и, в частности, молодые женщины, почти в 2 раза меньше, чем люди, принадлежащие к средней возрастной группе [7, с.152].

В то же время и международное право, и действующее российское трудовое законодательство все же допускают некоторые ограничения, обусловленные специфическими характеристиками некоторых видов работ. Эти ограничения носит понятие *дифференциации*. Она необходима, чтобы, учитывая специфические особенности и потребности в модификации общей правовой нормы для отдельных категорий работников, не допустить при этом таких различий в правовом положении работников, которые могут рассматриваться как дискриминация [8, с. 13].

Трудовой Кодекс РФ не содержит определения понятия «дифференциация», ст. 251 ТК РФ [9] определяет лишь термин «особенности регулирования труда».

Примером применения дифференциации могут служить: ст.253. ТК РФ, устанавливающая ограничение применения труда женщин на работах с вредными и или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Ст.315. ТК РФ устанавливает оплату труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с применением районных коэффициентов и процентных надбавок.

Однако неустановленные рамки дифференциации приводят к появлению дискриминации. Так, несомненно, являются дискриминационными по своей природе ряд оснований заключения срочного трудового договора: с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, с лицами, работающими в данной организации по совместительству, с пенсионерами по возрасту (ст. 59 ТК РФ). Эти случаи не имеют отношения к дифференциации, так как не продиктованы ни

объективными требованиями, свойственными данному виду труда, ни особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите [10].

В науке есть достаточно большое количество вариантов решения данной проблемы.

Во-первых, начать хочется с того, что борьба с дискриминацией только со стороны государства не принесет желаемых изменений. Обществу необходимо формировать нетерпимость к стереотипным отношениям к тому или иному человеку. Так, например, чем больше общество пропагандирует основную роль женщины как роль матери, тем выше дискриминация на рынке труда. Крайне важно опираться на то, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Главный аспект решения проблемы дискриминации - вопрос о ее доказывании. В статье 56 Гражданского процессуального кодекса РФ предусматривается обязанность каждой стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Если иное не предусмотрено законом. Это означает, что лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, будет обязано доказывать этот факт в суде.

При этом доказать факт дискриминации на практике очень сложно, в связи с чем дела о дискриминации выигрываются российскими работниками в судах очень редко.

Крайне трудно доказать, что различное обращение в отношении работника или кандидата на работу связано именно с дискриминацией, а не обусловлено требованиями к деловым качествам работника или спецификой данной работы.

В российской правовой науке не раз высказывалось мнение о необходимости полного или частичного перенесения бремени доказывания случаев дискриминации в сфере труда на ответчика.

Однако полный перенос бремени доказывания на ответчика может привести к противоречивым последствиям и в определенных ситуациях быть чреват

злоупотреблениям правом со стороны истцов. Отсутствие каких-либо действий (то есть дискриминации) может быть также крайне сложно доказать даже в тех ситуациях, когда работодатель действительно невиновен. Тем не менее очевидно, что определенная степень облегчения бремени доказывания необходима для повышения эффективности действия антидискриминационного законодательства. Способами облегчения доказывания дискриминации в сфере труда могут быть следующие:

— либерализация судебного подхода к использованию аудио- и видеозаписей в качестве доказательств;

— закрепление возможности использования данных о других работодателях в данной местности, отрасли или профессии в качестве источника для сопоставления с данными о занятости у работодателя, которому предъявляются требования об устранении дискриминации;

— установление возможности использовать статистические данные в отношении данного работодателя и иных работодателей, демонстрирующих разницу в обращении с определенными категориями работников;

— легализация так называемых ситуационных тестов в качестве средства доказывания дискриминации, когда на интервью по поводу трудоустройства специально приходят фиктивные кандидаты на работу с целью выявления отношения работодателя к тем или иным группам работников;

— предоставление права судам самостоятельно расследовать обстоятельства дела, связанного с дискриминацией.

Литература

1. Конституция Российской Федерации. М.: Проспект, 2017. С.8.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3. 2017. N 31 (часть I). Ст. 4805. (с посл. изм. и доп. от 29.07.2017). (далее по тексту – ТК РФ).

3. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правов. системы «Консультант» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/ .– Загл. с экрана. (дата обращения: 24.10.2018).

4. «Дискриминация в сфере труда или власть стереотипов» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 24.10.2018).

5. Курс трудового права: Учебник/ отв.ред. А.М. Лушников и В.М. Лушникова. М., 2009. С. 297-298.

6. Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam>. (дата обращения: 24.10.2018)

7. Родионова И.В., Резниченко В.Д. Дифференциация доходов населения: региональный аспект // Российское предпринимательство. 2014. № 23 (269). С. 152.

8. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // отв.ред. Коршунова Т. Ю., Бочарникова М. А. М., 2015. С. 13, 17.

9. Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. N 1 (часть I). Ст. 251. 2017. N 31 (часть I). Ст. 4805.

10. Курс трудового права: Учебник/ отв.ред. А

Literature

1. The Constitution of the Russian Federation. М.: Prospect, 2017. С.8.
2. Labor Code of the Russian Federation: Feder. Law of 30.12.2001 N 197-FZ // Sobr. legislation Ros. Federation. 2002. N 1 (part I). Art. 3. 2017. N 31 (part I). Art. 4805. (with last amendments and additions from 29.07.2017). (hereinafter referred to as the Labor Code of the Russian Federation).

3. Convention No. 111 of the International Labor Organization "Concerning Discrimination in the Field of Labor and Occupation" (adopted in Geneva on June 25, 1958 at the 42nd session of the ILO General Conference) // [Electronic resource] Access from reference-rights. of the "Consultant" system - Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/. - Title. from the screen. (date of access: 24.10.2018).

4. "Discrimination in the world of work or the power of stereotypes" [Electronic resource]. URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (date of access: 24.10.2018).

5. Labor law course: Textbook / ed. A.M. Lushnikov and V.M. Lushnikov. M., 2009.S. 297-298.

6. Russian women are paid 30% less than men [Electronic resource]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam>. (date of access: 24.10.2018)

7. Rodionova I.V., Reznichenko V.D. Population income differentiation: regional aspect // Russian Journal of Entrepreneurship. 2014. No. 23 (269). P. 152.

8. Features of legal regulation of labor relations of certain categories of workers: theoretical aspects // ed. Korshunova T. Yu., Bocharnikova M. A. M., 2015.S. 13, 17.

9. Collected. legislation Ros. Federation. 2002. N 1 (part I). Art. 251. 2017. N 31 (part I). Art. 4805.

10. Labor law course: Textbook / ed. AND