

УДК/UDC 349.2

Принцип запрета дискриминации при реализации права на труд

Борсова Кристина Тимуровна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: borsova.kristina@yandex.ru

Аннотация

Актуальность научной работы заключается в том, что, несмотря на наличие принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях, ее проявления встречаются на практике. Данному принципу посвящено несколько статей в Трудовом кодексе Российской Федерации, а также он регламентируется в ряде других нормативных правовых актах. Запрещение дискриминации в сфере труда — это один из важнейших принципов современного трудового права. Именно работник чаще всего испытывает дискриминацию со стороны работодателя. Бесспорно, данное явление подрывает основы демократии и справедливости в трудовой деятельности. Его искоренение важно для того, чтобы граждане могли свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род и сферу труда, а также профессии, которые удовлетворяют их внутренние потребности.

Ключевые слова: дискриминация, трудовые отношения, работник, работодатель, трудовая деятельность.

The principle of prohibition of discrimination in the exercise of the right to work

Borsova Kristina Timurovna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: borsova.kristina@yandex.ru

Abstract

The relevance of scientific work lies in the fact that, despite the existence of the principle of the prohibition of discrimination in labor relations, its manifestations are found in practice. Several articles in the Labor Code of the Russian Federation are devoted to this principle, and it is also regulated in a number of other regulatory legal acts. The prohibition of discrimination in the sphere of labor is one of the most

important principles of modern labor law. It is the employee who most often experiences discrimination from the employer. Undoubtedly, this phenomenon undermines the foundations of democracy and fairness in labor activity. Its eradication is important so that citizens can freely dispose of their abilities to work, choose the type and scope of work, as well as professions that satisfy their internal needs.

Keywords: discrimination, labor relations, employee, employer, labor activity.

В настоящее время дискриминация является одним из самых распространенных нарушений прав человека, которое встречается почти во всех сферах жизнедеятельности.

Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. [1] предусматривает, что все граждане пользуются одинаковыми правами в сфере занятости. Если говорить о законной конкуренции, которая возникает на рынке труда, то она основана на том факте, что каждый гражданин обладает разным уровнем компетентности и опыта. Дискриминацию следует понимать как навязывание организацией требований, связанных с личностью работника. Такими ограничениями могут быть цвет кожи заявителя, половая принадлежность, отношение к религии, возраст, семейное положение, место жительства и т. д. Если гражданин сталкивается с данной проблемой во время собеседования с руководством организации, это свидетельствует об установлении дискриминационных правил в организации. Кроме того, нарушения могут выражаться в том, что трудящийся получает более низкую заработную плату, чем другие сотрудники с аналогичной должностью и опытом. В связи с этим можно говорить о том, что под дискриминацией в сфере труда стоит

понимать ограничение прав работника по любым мотивам, не связанным с его деловыми качествами.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [2].

Довольно подробно это описано в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) [3]. Любой индивид может осуществлять свои трудовые права. Никто не имеет право ограничивать работников в трудовых правах и свободах, а также 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.

Но тем не менее вопрос дискриминации сегодня приобретает особое значение, в частности когда речь заходит об обеспечении равенства прав граждан на труд.

Формы дискриминации весьма разнообразны, основными из которых являются:

1. Дискриминация при устройстве на работу. Пожилые люди, инвалиды и некоторые категории женщин, особенно молодые матери-одиночки, наиболее подвержены такого рода дискриминации.

2. Дискриминация в области образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации. Данный вид дискриминации может проявляться, когда происходит закрытие или ограничение образования для какого-либо лица доступа к образованию любой ступени или типа.

3. Дискриминация при продвижении на службе. Это может быть как на предвзятость при назначении на более высокую должность, так и пренебрежение достоинствами человека определенной категории.

4. Дискриминация в оплате труда (вознаграждении), размер которого не зависит от количества рабочих часов и качества работы, а определяется на основе личных критериев.

5. Дискриминация в выборе профессии. Это связано с делением профессий на «подходящие» или «неподходящие» для отдельных категорий населения, «мужские» и «женские», предназначенные для коренного населения и для мигрантов.

6. Дискриминация в случае увольнения. Это похоже на дискриминацию при устройстве на работу, но имеет свои особенности. Эта дискриминация может быть связана с инвалидностью, пенсионным возрастом и семейными обязанностями, которых не было на момент трудоустройства.

Служба исследований сайта hh.ru проанализировала зарплаты, предлагаемые мужчинам и женщинам Краснодарского края, на основе половой принадлежности.

Средняя зарплата, устраивающая жительниц Краснодарского

края, составляет 30 000 рублей, а для мужчин региона этот показатель составляет 40 000 рублей. Эти данные предоставляются Службой исследований сайта hh.ru. При этом зарплаты мужчин в Краснодарском крае выше в большинстве сфер экономики. В то же время работодатели в некоторых областях, наоборот, высоко ценят женский труд (например, в сфере бухгалтерского учета) [4].

Международное и трудовое законодательство, действующее в России, все еще допускает ограничения из-за особенностей видов работ. Эти ограничения и составляют концепцию дифференциации. Ее определяют различия в правовом статусе работников, которые можно считать дискриминационными, с учетом определенных характеристик и необходимости изменения общих правовых норм работников определенной категории.

ТК РФ не содержит определения понятия «дифференциация», но в ст. 251 ТК РФ закреплено понятие «особенности регулирования труда».

Примером применения дифференциации является ст. 253 ТК РФ. Она налагает ограничения на трудоустройство женщин на опасных работах и в опасных условиях труда, а также на подземных работах. А ст. 315 ТК РФ устанавливает заработную плату в районах Крайнего Севера и применением районных коэффициентов и процентных надбавок.

Однако неустановленная структура дифференциации будет приводить к появлению дискриминации. Таким образом, многие основания для заключения срочного трудового договора являются

дискриминационными: с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с лицами, работающими в данной организации по совместительству, с пенсионерами по возрасту (ст. 59 ТК РФ). Эти случаи не связаны с дифференциацией, поскольку они не определяются никакими объективными требованиями, присущими данному виду работы, ни особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите.

Принцип запрета дискриминации неотъемлем в трудовом законодательстве. Он обеспечивает работнику гарантию того, что его труд будет зависеть только от его деловых качеств, знаний, умений и навыков. Справедливость в трудовых отношениях повысит уровень квалифицированности работников. Равные возможности являются основополагающим компонентом эффективной работы.

Главным аспектом борьбы с дискриминацией являются доказательства. Ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает обязанность каждой стороны доказать обстоятельства, на которые она ссылается в качестве основания для своих требований и возражений [5], если иное не предусмотрено законом. Это означает, что человек, который считает, что он является жертвой дискриминации в сфере труда, обязан доказать этот факт в суде.

В то же время доказать дискриминацию на практике очень сложно, поэтому дела о дискриминации редко выигрываются в суде.

В российской юридической науке неоднократно высказывались мнения о необходимости полностью или частично перенести бремя

доказывания случаев дискриминации в сфере труда на ответчика [6, с. 56]. Однако если полностью перекладывать бремя доказывания на ответчика, то тогда при противоречивых последствиях определенные обстоятельства могут повлечь за собой злоупотребление правами со стороны истцов. Бездействие (т. е. дискриминацию) очень трудно доказать, даже в ситуациях, когда работодатель действительно невиновен. Но это очевидно, поэтому для повышения эффективности антидискриминационных законов нужно в некоторой степени снизить бремя доказывания.

Под злоупотреблением правом следует понимать умышленные недобросовестные деяния работника по осуществлению своих трудовых прав, в результате чего для работодателя наступают неблагоприятные последствия. К данной категории целесообразно отнести: сокрытие информации о беременности женщины (как при трудоустройстве, так и при расторжении трудового договора); сокрытие работником временной нетрудоспособности на момент увольнения; сокрытие того факта, что работник является членом профессионального союза; сокрытие информации об инвалидности работника (с требованием впоследствии предоставления гарантий и компенсаций) и т. д. [7, с. 130].

Можно выделить несколько способов, которые помогут облегчить доказывание дискриминации в сфере труда:

1. использование аудиозаписей и видеозаписей в качестве доказательств;
2. использование статистических данных о работодателе,

указывающих на разницу в обращении между определенными категориями работников;

3. предоставление суду права самостоятельно расследовать случаи дискриминации.

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема дискриминации в трудовых отношениях носит острую форму. Существующие нормативные правовые акты, которые запрещают проявление дискриминации, регулируют данные вопросы, но этого недостаточно на современном этапе. Дискриминация в области труда не исчезает, даже с условием, что она запрещена законом. Ее искоренение необходимо, чтобы граждане могли избирать свою профессиональную деятельность, развивать свои таланты и способности и получать вознаграждение в соответствии со своими заслугами и достижениями.

Дискриминация создает неравенство и несправедливые преимущества на рынке труда. Справедливость и честность в трудовых отношениях укрепляют самооценку, нравственность и мотивацию сотрудников. Более производительная и лояльная рабочая сила в сочетании с эффективными ресурсами поможет повысить производительность и конкурентоспособность предприятий. Дискриминация создает состояние стресса, снижает моральные и мотивационные стимулы работника по отношению к работе, влияет на самооценку, снижает производительность труда.

На наш взгляд, чтобы решить данную проблему, необходимо внести изменение в ст. 5.62 Кодекса Российской Федерации об

административных правонарушениях [8], а именно изменить сумму административного штрафа, тем самым простимулировав работодателя относиться к работникам гуманно. Так, за дискриминацию в сфере труда следует наложить сумму административного штрафа на граждан в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, а на юридических лиц — от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Список литературы:

1. Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
4. Исследования рынка труда // HeadHunter. URL: <https://krasnodar.hh.ru/article/research> (дата обращения: 12.04.2022).
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
6. Сапожникова Н. И., Дементьева Ю. К. Защита трудовых прав работников агропромышленного комплекса // Правовое обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник трудов по материалам Международной научно-практической конференции (симпозиума), Краснодар, 20 ноября 2018 года / Отв. за вып. О. А. Глушко. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина, 2018. С. 52–57.
7. Ивлева М. В., Сапожникова Н. И. Злоупотребление правом со стороны работника // Социально-гуманитарный вестник: Всероссийский сборник научных трудов. Краснодар: Краснодарский центр научно-технической информации, 2019. С. 129–133.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1.

References:

1. Regarding discrimination in the field of work and occupations:

Convention No. 111 of the International Labor Organization (adopted in Geneva on 06/25/1958 at the 42nd session of the ILO General Conference) // Vedomosti of the USSR Armed Forces. 01.11.1961. No. 44. Art. 448.

2. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12/12/1993 with changes approved during the all-Russian vote on 07/01/2020) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2014. No. 31. Art. 4398.

3. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197 // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.

4. Labor market research // HeadHunter. URL: <https://krasnodar.hh.ru/article/research> (date of access: 12.04.2022).

5. Civil Procedure Code of the Russian Federation dated November 14, 2002 No. 138-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 46. Art. 4532.

6. Sapozhnikova N. I., Dementieva Yu. K. Protection of labor rights of workers in the agro-industrial complex // Legal support of the agro-industrial complex: Proceedings based on the materials of the International Scientific and Practical Conference (Symposium), Krasnodar, November 20, 2018 / Ed. for issue O. A. Glushko. Krasnodar: Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilina, 2018. Pp. 52–57.

7. Ivleva M. V., Sapozhnikova N. I. Abuse of the right by an employee // Social and humanitarian bulletin: All-Russian collection of scientific papers. Krasnodar: Krasnodar Center for Scientific and Technical Information, 2019. Pp. 129–133.

8. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of December 30, 2001 No. 195-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part I). Art. 1.