

Секция «Юриспруденция»

Проблема трудовой дискриминации в России

Салихов Ильнар Рамилевич

Студент

*Набережночелнинский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Юридический факультет, Набережные Челны, Россия
E-mail: ilnar-salikhv@rambler.ru*

Ежедневно повсюду в мире дискриминация проявляется в той или иной форме. Это явление противоречит извечным устремлениям человечества к свободе, равенству, справедливости. Особенно болезненно воспринимается она в сфере трудовых отношений, поскольку затрагиваются самые важные с точки зрения удовлетворения физических и духовных потребностей права: право на равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения по службе, на защиту от безработицы и т.д. Не случайно основные трудовые права получили закрепление в Конституции РФ 1993 года.

В Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ) принцип недискриминации закреплен следующим образом.

Статья 2 ТК РФ [1] закрепляет, что исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в том числе:

- запрещение дискриминации в сфере труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В ст. 132 ТК РФ «Оплата по труду» предусмотрено, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (часть первая).

Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (часть вторая).

Это основные положения Кодекса о запрете дискриминации. Чем они характеризуются?

1) Важен тот факт, что ТК РФ так или иначе использует термин «равные возможности», причем впервые в истории российских кодексов о труде.

2) Обращает внимание на себя то, каким образом отражен запрет дискриминации в оплате труда в ТК РФ. По сравнению с предыдущим кодексом – КЗоТ РФ 1971 г [2]. – Трудовой кодекс РФ этот запрет сформулировал более широко, так как есть основная ст. 3, в которой установлен общий запрет дискриминации, а также статьей 132 теперь запрещена какая бы то ни было дискриминация не только при изменении заработной платы, но и при ее установлении.

Примечательно, что гендерный аспект не выделен ни в одной из указанных статей в качестве самостоятельного. Между тем, принцип равной оплаты за равный труд или труд равной ценности мужчин и женщин является, на наш взгляд, самостоятельным принципом и заслуживает отдельной формулировки. Мы же его встретим в Трудовом кодексе в одной-единственной статье, а именно в ст. 22 ТК, посвященной основным обязанностям работодателя. Причем эта обязанность сформулирована в отношении всех работников, т.е. носит общий характер. Однако за этой общей формулировкой теряется именно гендерный аспект, необходимость обеспечения равной оплаты труда мужчин и женщин, такая формулировка, являясь, на первый взгляд, гендерно нейтральной, может стать на практике «бесполой» и отнюдь не способствовать применению рассматриваемого нами принципа [3]. Более того, примечателен тот факт, что у этой обязанности работодателя нет корреспондирующего права работника в ст. 21 ТК РФ, между тем, КЗоТ РФ 1971 г. в ст. 2 закреплял право каждого работника на равную оплату за равный труд. Таким образом, формулировка запрета дискриминации в оплате труда Трудовым кодексом РФ в целом более полная в сравнении с предыдущим кодексом, но в то же время не до конца последовательна. Статья 2 ТК РФ принцип равного вознаграждения не именует вовсе, ни в качестве самостоятельного, ни как аспект общего запрета дискриминации в сфере труда (и это при том, что в ней довольно подробно раскрывается принцип равных возможностей при продвижении по работе). В отношении равного вознаграждения статья 2 использует только термин «справедливая заработная плата», содержанием которого, прежде всего, является относительный уровень зарплаты (обеспечивающий достойное существование для работника и его семьи), а не равенство вознаграждения за равный труд или труд равной ценности. Хотя, при некоторых условиях, можно признать за этим широким термином и этот элемент.

Статья 3 ТК РФ применяется ко всем трудовым правам работника, которые предусмотрены самим ТК РФ, но также она подлежит применению и к правам, установленным иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями (это следует, в частности, из ст.ст. 130 и 131 ТК РФ). Таким образом, принцип недискриминации должен быть отражен и на локальном уровне регулирования труда, и на договорном. Это очень важный момент, так как вопросы оплаты труда, как указано выше, преимущественно решаются децентрализованно: либо работодателями самостоятельно, либо с участием работников и их представителей [4].

Хотя статья 3 ТК РФ устанавливает открытый перечень запрещенных оснований дискриминации, пол в ней прямо поименован. Важно то, что статья 3 ТК РФ определяет то, что не является дискриминацией. Не является дискриминацией дифференциация, которая обусловлена:

а) свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом,

б) обусловлена особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Трудовая дискриминация в России есть, но с ней нужно бороться решительными шагами. Возможно, стоило бы создать контрольный орган над всеми организациями-работодателями, чтобы хоть как-то влиять на данный процесс, так как на сегодняшний день суды перегружены, да и занимает судопроизводство большое количество времени.

Нам кажется, что необходимо принять государственную поэтапную программу в области развития трудового законодательства, и соответственно, государственному аппарату контролировать процесс его воплощения в жизнь [5].

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [с изм. от 28.12.2013 г.] // Российская газета. – 2001. - № 256. – 31 дек.
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации: закон от 09.12.1971 [с изм. от 24.01.2002 г.] // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. – Ст. 1007.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 428 с. – С. 284.
4. Трудовое право: учебник / под ред. О.Б. Желтова. – М.: Флинта; НОУ ВПО «МПСи», 2012. – 391 с. – С. 190.
5. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособие / под ред. И.К. Дмитриевой; А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2011. – 792 с. – С.139.

Слова благодарности

Выражаю слова благодарности руководству Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова за организацию международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2014»