

Вестник Омского университета, 1997, Вып. 2. С. 94-97.
© Омский государственный университет, 1997

УДК 331.1

Запрет дискриминации в трудовых отношениях

Н.Н. Семенюта

*Омский государственный университет, кафедра трудового права
644077, Омск, пр. Мира, 55-А¹*

Получена 21 апреля 1997 г.

In the article separate kinds of discrimination of the hired workers on the basis of the international legal acts and the labour legislation in Russia are considered, offers on its perfection are given.

Дискриминация - ограничение или лишение прав определенной категории граждан по какому-либо признаку, не оговоренному в соответствующем нормативном акте. Дискриминацией является и предоставление необоснованных льгот, преимуществ отдельным лицам или категориям граждан. Это явление противоречит извечным устремлениям человечества к свободе, равенству, справедливости. Особенно болезненно воспринимается оно 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 (ст. 7, 30, 32, 34, 37, 39 и др.).

Дискриминация имеет нередко завуалированный характер, что затрудняет возможность ее обнаружения и доказывания. Выяснить истинные ее размеры вряд ли возможно. Однако бесспорно - это одно из самых распространенных негативных явлений в сфере наемного труда. С целью искоренения любого нарушения равноправия трудящихся 25 июня 1958 г. на очередной сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда была принята Конвенция N 111 "О дискриминации в области труда и занятий", которая содержит два определения рассматриваемого понятия. В широком смысле дискриминация - нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. В узком - применительно к трудовым отношениям - термин включает в себя "всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий" (ст. 1). Государство, ратифицировавшее эту конвенцию, не вправе устанавливать какие-либо ограничения равенства возможностей в трудовых и смежных с ними отношениях ни самостоятельно, ни по согласованию с представительными органами работодателей и наемных работников или иными соответствующими органами (за исключением различий, предпочтений или ограничений, основанных на специфических требованиях определенной работы). В России запрещена дискриминация при приеме на работу по любому основанию, не связанному с

деловыми качествами работников, ст. 16 КЗоТ РФ.

Дискриминация как правовое явление характеризуется множеством разновидностей, проявляется в различных группах трудовых отношений. Наряду с общепринятыми видами дискриминации, внутри каждого из них следует выделить субъектов, чьи права ущемляются наиболее часто, у кого высока степень риска оказаться в рядах дискриминируемых. Например, при возрастном критерии классификации - это лица моложе 18 лет либо пенсионного и предпенсионного возраста; по признаку принадлежности к общественным объединениям - граждане, состоящие в определенной общественной организации (профсоюз и др.) или политической партии (например, в коммунистической); по состоянию здоровья - инвалиды, лица, страдающие хроническими либо особо опасными заболеваниями (СПИД и др.); по социальному статусу - безработные, беженцы, вынужденные переселенцы, иностранцы и т.д.; по профессиональным мотивам - молодые специалисты, выпускники общеобразовательных школ и пр. Поскольку ни один нормативный акт, устанавливающий запрет дискриминации, не содержит исчерпывающего перечня дискриминационных оснований, а всегда остается открытым [1], то и число видов субъектов, нуждающихся в повышенной защите от дискриминационных мер, - величина неопределенно большая.

Наиболее распространенный вид дискриминации - по признаку пола. Существует множество актов, содержащих нормы о равноправии мужчин и женщин (Всеобщая декларация прав и свобод человека, Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Конвенция ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" 1979 г. и др.). Аналогичные положения имеются и в российском законодательстве, прежде всего в Конституции РФ: мужчина и женщина имеют равные права и равные возможности для их реализации (ч. 3 ст. 19); каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ст. 37) и др. Провозглашение равноправия полов вовсе не означает достижение реального равенства мужчин и женщин, о чем свидетельствует рост международного женского движения. Рано еще говорить о все более широком практическом применении этих норм [2].

Нарушение принципа равноправия происходит зачастую уже на первом этапе вступления в трудовые отношения. Работодатель под любым предлогом, а то и вовсе без него, пытается отказать в приеме на работу женщине и заключает трудовой договор с мужчиной, нередко обладающим более низкой квалификацией. Пониженный спрос на женскую рабочую силу объясняется многими факторами. Труд женщин, особенно в репродуктивном возрасте, как правило, менее эффективен, так как основное внимание они уделяют семье и детям. Не последнюю роль здесь играет большое количество льгот и ограничений, установленных в целях охраны труда женщин.

Доказать в суде факт необоснованного отказа в приеме на работу (в частности, по признаку пола) довольно сложно. Во-первых, ст. 210 КЗоТ допускает обжалование в суд таких отказов только для определенных категорий граждан: беременные женщины и женщины, имеющие детей (ст. 170 КЗоТ); лица, направляемые в счет установленной квоты (выпускники общеобразовательных учреждений, начального и среднего профессионального образования - ст. 180 КЗоТ); приглашенные в порядке перевода с другого предприятия и некоторые другие. Согласно ст. 46 Конституции РФ, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, поэтому целесообразно было бы предусмотреть в КЗоТ не специальные нормы, а одну, общую - о праве каждого на обращение в суд при необоснованном отказе в приеме на работу [3]. Во-вторых, отсутствие обязанности работодателей сообщать причины отказа в приеме на работу письменно затрудняет всестороннее исследование обстоятельств отказа и правильную их оценку судом при обжаловании подобных действий. Необходимо внести соответствующую

норму в КЗоТ, ее формулировка могла бы быть примерно следующей: "При отказе в приеме на работу работодатель по требованию нанимающегося обязан сообщить причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд".

Вынесение судебного решения в пользу истицы само по себе далеко не всегда означает реальную защиту права женщины на труд, так как работодатель при первом удобном случае постарается избавиться от "навязанной" ему работницы. И если такие опасения у нее появились, то есть смысл установить правило о возможности замены заключения трудового договора возмещением за счет работодателя той заработной платы, которую женщина не смогла получить из-за подтвержденного решением суда незаконного отказа в приеме на работу. Период потери заработка можно было бы определить так: со дня отказа - до дня вынесения решения о признании его незаконности, при условии обращения в суд в течение месячного срока. Но при любых обстоятельствах возмещение не должно превышать трехмесячного оклада или тарифной ставки по той должности (работе), в приеме на которую было отказано.

Соответствующую статью или часть статьи будущего Трудового кодекса можно сформулировать в качестве одного из возможных вариантов следующим образом: "При необоснованном отказе женщине в приеме на работу, подтвержденном решением суда, допускается по ее просьбе замена заключения трудового договора возмещением ущерба, вызванного потерей заработной платы, которую она могла бы получить за период со дня отказа до дня вынесения судебного решения, при обращении в суд в течение месячного срока, исчисляемого со дня отказа. При любых обстоятельствах размер возмещения не может превышать трехмесячного оклада (тарифной ставки) по той должности (работе), в приеме на которую было отказано".

Предоставление женщинам определенных льгот и преимуществ не является дискриминацией по отношению к "сильному полу", так как это объясняется физиологическими и социальными различиями мужчины и женщины. Вместе с тем эти льготы не должны навязываться женщинам. Члены семьи должны иметь право решать самостоятельно, кто будет заниматься воспитанием ребенка и, следовательно, пользоваться соответствующими льготами (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков и т.д.). Частично этот вопрос уже решен, но ст. 172¹ КЗоТ должна распространяться не только на лиц, воспитывающих детей без матери, но и на тех, кто фактически осуществляет уход за ребенком в семье, где мать не может или по каким-либо причинам не хочет этим заниматься. Опыт стран, предоставляющих такое право на усмотрение членов семьи, показывает, что мужчины редко пользуются подобными преимуществами. Поэтому для повышения заинтересованности работодателей в использовании женского труда целесообразно применение экономических стимулов (снижение налогового бремени, предоставление преимуществ при получении государственных и муниципальных заказов и пр.). В нашей стране это уже испытанный метод, применяемый при использовании труда инвалидов.

Ограничения на допуск женщин к определенным видам работ должны вызываться исключительно заботой о здоровье женщин, но ни в коем случае не ограничивать их право на самостоятельный выбор рода деятельности, как это было, например, с доступностью для женщин военной службы, работы в качестве пилота гражданской авиации, капитана корабля дальнего плавания и т.д.

Льготы и преимущества, предоставленные определенным категориям работников, не должны быть раз и навсегда данными и неизменными. Их следует пересматривать в связи с изменением экономических и социальных факторов, общественно-моральных оценок их справедливости и целесообразности. Так, на мой взгляд, утратила свое прежнее значение

в качестве стимула к добросовестному труду норма о равной со взрослыми заработной плате работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. Такое "выравнивание" в современных условиях не способствует появлению трудового энтузиазма у несовершеннолетних работников, формирует пассивность и иждивенческие настроения, а кроме того создает и ряд сложностей в организации производства. Нельзя не учесть, что при этом нарушаются принципы оплаты труда в зависимости от личного трудового вклада и качества труда работника и равной оплаты за равный труд (ст. 2, 77 КЗоТ). Представляется, что сам факт приема на работу и собственно трудовая деятельность имеют воспитательное значение, а в качестве мотивации к увеличению производительности и эффективности работы должны выступать указанные выше принципы оплаты труда. Вопрос об доплате подросткам за недоработанные в связи с сокращенным рабочим днем часы можно было бы передать на усмотрение тех производственных коллективов, где они работают, и закреплять это правило в локальных нормативных актах, с обязательным гарантированием в федеральном законодательстве минимального размера оплаты труда несовершеннолетних и строгого соблюдения правил охраны их жизни и здоровья (запрет применения труда на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, обязательные ежегодные медицинские осмотры и др.).

Достижение работником определенного возраста не должно рассматриваться в качестве препятствия для продвижения по службе, повышения профессионального уровня за счет работодателя, а тем более как основание для увольнения с работы. Выход на пенсию - право работника, а не его обязанность [4]. Так, отказ в переподготовке (переквалификации) или в повышении квалификации государственному служащему по мотивам нецелесообразности вследствие предпенсионного возраста (скажем, за два года до пенсии) противоречит п.5 ч.1 ст. 15 Закона РФ "Об основах государственной службы Российской Федерации".

Установление в законе минимального возраста для начала трудовой деятельности (ст.173 КЗоТ) не должно нарушать право подростка на включение в стаж времени работы до достижения им необходимого возраста. На это обратил внимание Верховный Суд РФ при рассмотрении жалобы С. на отказ включения в общий трудовой стаж времени работы до достижения двенадцатилетнего возраста в период Великой Отечественной войны. Он указал, что недопустимо ограничение права гражданина на получение государственной пенсии по возрасту условием достижения определенного возраста, начиная с которого трудовая деятельность засчитывается в трудовой стаж [5].

Появление предприятий с негосударственными формами собственности вызвало волну нарушений трудовых прав наемных работников. Специфика их трудовых отношений требует детальной регламентации в новом Трудовом кодексе. Что же касается действующего законодательства, то ограничусь лишь двумя замечаниями. Как правило, на частных предприятиях серьезно нарушается право работников на участие в управлении. В соответствии с Законом РФ "Об акционерных обществах" наемные работники не имеют права голоса на общем собрании акционеров, которое оценивает и определяет перспективы будущего развития АО. Многие вопросы, входящие в исключительную компетенцию общего собрания акционеров (ст.48), входят в компетенцию трудового коллектива любого предприятия, независимо от организационно-правовой формы (ст. 235¹ КЗоТ). Это противоречие должно быть устранено. На частных предприятиях нередко урезаются права профсоюзов. На представительные органы работников оказывается такое давление, что порой они утрачивают способность к отстаиванию своих прав и самоликвидируются. Здесь мы сталкиваемся с явным нарушением конституционного принципа свободы деятельности общественных объединений (ст. 30 Конституции).

В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом различные формы

собственности (ст. 8 Конституции РФ). Пора бы уже внести соответствующие изменения и в Кодекс законов о труде. Речь, в частности, идет о п. 8 ст. 33, допускающем увольнение за совершение по месту работы хищения (в том числе и мелкого) государственного или общественного имущества. Получается, если работник совершил кражу имущества частного предприятия, то он не может быть уволен по данному основанию, а в случае увольнения - подлежит восстановлению на работе с правом на компенсацию за время вынужденного прогула и на возмещение морального вреда. Такое положение вряд ли кто-нибудь может признать справедливым.

В качестве одной из форм дискриминации наемных работников может рассматриваться заключение по требованию работодателя срочного трудового договора при обстоятельствах, не указанных в ст. 17 КЗоТ РФ, т.е. когда необходимость в таком договоре не вызывается характером предстоящей работы, условиями ее выполнения, интересами самого работника и данный случай не предусмотрен законом. Последний вариант встречается не так уж часто. Например, закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22 августа 1996 г. устанавливает, что замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключенному на срок до пяти лет.

Поскольку срочный трудовой договор в значительной степени ограничивает правовой статус работника, последний вправе требовать через суд его расторжения и заключения нового договора, но уже на срок неопределенный. Такое требование может быть удовлетворено, если истец докажет, что работодатель вынудил его подписать этот договор.

При нарушении работодателем запрета дискриминации в трудовых отношениях наемный работник имеет право на защиту своих прав в судебном или ином, предусмотренном законом, порядке. В случае подтверждения соответствующим органом факта дискриминации у работника возникает право требовать от работодателя компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Учитывая, что в действующем трудовом законодательстве нет специальной нормы, иск может предъявляться на основании ст. 151 ГК РФ. В будущем представляется целесообразным закрепить соответствующее правило в Трудовом кодексе.

Говоря о необходимости усиления борьбы с дискриминацией в области трудовых отношений, следует иметь в виду, что только усовершенствованием действующего законодательства проблему разрешить нельзя. Необходимы серьезные меры по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реальному применению мер юридической ответственности к нарушителям прав и интересов наемных работников.

Литература

- [1] См., например, ст. 14 Европейской Конвенции 1950 г. "О защите прав человека и основных свобод".
- [2] Трудящиеся с семейными обязанностями. Круглый стол: Выступление Л.А.Чикановой // Государство и право. 1994. N 11. С. 43.
- [3] См. подробнее: Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1996. N 6. С. 2.
- [4] См: Постановление Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 г. // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. N 13. Ст. 669.

[5] Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1996. N 11. С. 15.