

Должна быть установлена программа обучения медиаторов, а также система мониторинга их деятельности и предоставления информации. По сути, каждый из нас является потенциальным пользователем медиации. Явление посредничества может изменить правовую реальность. И если в современной России не искажается понимание этого процесса, а идет подготовка высококлассных специалистов (медиаторов) и более строгие стандарты рекомендации и обращения к процедуре медиации, то система урегулирования и рассмотрения споров занимает достойное место. Будет ли медиация востребованной в России, как и в других зарубежных странах, покажет только время[6].

1. Mediationsgesetz. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gesetzgebung.beck.de/news/mediationsgesetz>
2. Загайнова С.К. Медиация в гражданском процессе: опыт Финляндии и России // Арбитражный и гражданский процесс. – 2013. – № 8. – С. 40-46.
3. Исаенкова О.В. Развитие медиации в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Вопросы российского и международного права. – 2013. – № 3. – С. 69-90.
4. Использование медиации и других примирительных процедур // Федеральные Арбитражные Суды Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.arbitr.ru/conciliation/>
5. Гринь Е.А. Процедура медиации в спорах, связанных с интеллектуальной собственностью: проблемы и перспективы. // Аграрное и земельное право. 2019. №8(176). С. 106-107
6. Гринь Е.А. Развитие института медиации в России // В книге: Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник тезисов по материалам Всероссийской (национальной) конференции. Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев. 2019. С. 353-354.

Сороколетова М.А., Безух Т.А, Кобылинская Л.А.

Проблемные вопросы определения действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-05-2021-198

Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемные вопросы определения действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений; выявляются основные принципы запрета принудительного труда и дискриминации в сфере труда; рассматриваются с точки зрения запрета дискриминации в сфере труда нормы национальной системы права и нормы международных правовых актов; раскрывается и анализируется понятие «дискриминация» и «действия дискриминационного характера»; выявляются проблемные аспекты правовой регламентации механизмов защиты от действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: действия дискриминационного характера, дискриминация, принципы трудового права, деловые качества работника.

Abstract

This article examines the problematic issues of defining discriminatory actions in the field of labor relations; identifies the main principles of the prohibition of forced labor and discrimination in the field of labor; examines the norms of the national legal system and the norms of international legal acts from the point of view of the prohibition of discrimination in the field of labor; reveals and analyzes the concept of "discrimination" and "discriminatory actions"; identifies problematic aspects of legal regulation of mechanisms for protection against discriminatory actions in the field of labor relations.

Keywords: actions of a discriminatory nature, discrimination, principles of labor law, business qualities of an employee.

Нормы трудового законодательства пронизаны принципами, защищающими субъектов трудовых и связанных с ними отношений от действий ненадлежащего характера. В частности, одним из главных идей, на которых базируется весь спектр норм трудового права, по мнению авторов, является запрет принудительного труда, а также дискриминации в сфере труда [1]. Эти базовые начала далее развиваются и в других положениях ТК РФ. Например, в статье 3 перечисляются действия, которые следует рассматривать как дискриминацию, а также основные ее критерии. Далее в статье 64 определяются гарантии при заключении трудового договора, которые также направлены на предотвращение проявлений дискриминации (например, запрет необоснованного отказа при приеме на работу). Также в статье 132 содержится норма, которая запрещает дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Принцип запрета действий дискриминационного характера законодатель включил в трудовое правовое пространство в развитие положений Конституции РФ, а также норм международного права. В этой связи целесообразно вспомнить принятую в 1958 году Конвенцию №111 Международной Организации Труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» [2]. Статья 1 этого документа объясняет терминологическое понятие «дискриминация». Этот термин определяется как «всякое различие, исключение или предпочтение». Предпочтение, как и все упомянутое, может применяться в отношении людей по разным причинам. Чаще всего, в текстах правовых документов и в научной литературе мы находим указание на расу, пол, принадлежность к конфессии или к религии и др. Конечно, могут быть названы и другие причины действий дискриминационного характера. Перечень причин, в частности, допустимо устанавливать членам Международной Организации Труда в ходе консультаций с соответствующими органами (например, представительными органами трудящихся). Результатом оказываемых предпочтений и т.п. становится «ликвидация или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий». Указанная конвенция была ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР в 1961 году [3]. Но не только эта конвенция содержит положения о недопустимости действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений. Есть и другие международно-правовые акты. Безусловно, следует назвать Всеобщую декларацию прав человека 1948 года [4]. Еще одним основополагающим документом международного уровня является Декларация Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998г. [5]. Как уже упоминалось выше, эти источники нашли свое выражение в национальном законодательстве. Основы правовой защиты от действий дискриминационного характера закреплены в Конституции РФ. Так, в статье 19 содержатся основные положения, призванные предотвратить проявления дискриминации в любых сферах общественных отношений, а, в частности, и в трудовых отношениях (равенство всех перед законом и судом, гарантии прав всех лиц независимо от гендерных, возрастных признаков и другие). Применительно к трудовым и иным непосредственно связанным с ним отношениям следует также выделить статью 37, в которой закреплены положения о свободе труда и, следовательно, запрете дискриминации в данной области [6].

Возвращаясь к терминологическому понятию «дискриминация», как и в нормах международного права, в ТК РФ понятие «дискриминация» раскрывается через совокупность действий и критериев. Согласно ст. 3 ТК РФ, «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» [1]. Формулировка «а также от других обстоятельств» [1] означает, что в трудовом

законодательстве нашей страны также не устанавливается четкий исчерпывающий перечень всех причин, по которым могут осуществляться действия дискриминационного характера. В вышеупомянутой статье о запрете дискриминации в качестве обстоятельства, которое позволяет допускать некоторые различия среди работников, названы «деловые качества работника» [1]. Определение этому термину, в частности, дается в п.10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2. «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)». Кроме того, работодатель вполне может реализовывать свое право по подбору кадров и по другим критериям. Он правомочен предъявлять к кандидату и иные требования, которые предусмотрены законом для данной специальности или же необходимы в силу ее специфики (например, владение иностранными языками) [7]. Следовательно, под действиями дискриминационного характера в сфере трудовых отношений следует понимать «ограничение в трудовых правах или свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от различных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (пола, семейного и иного положения)» [8]. Также в статье 3 ТК РФ закреплено, что при определенных обстоятельствах установление различий, исключений, предпочтений не будет являться дискриминацией. Такие ситуации могут быть установлены федеральными законами в силу специфики определенной работы или особенностями здоровья, возраста отдельных граждан, а также в иных целях. Например, Распоряжением Правительства РФ от 08.03.2017 №410-р была утверждена Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы, в которой обозначены, в частности, основные трудности, с которыми сталкиваются женщины при устройстве на работу. В стратегии в качестве одного из серьезных недостатков сложившейся в обществе практики рассматривается более низкая заработная плата, выплачиваемая женщинам по сравнению с мужчинами [9]. Основной посыл документа применительно к сфере трудовых отношений заключается, по мнению авторов, в том, чтобы обеспечить равенство прав мужчин и женщин в трудовых отношениях, но при этом учитывая и положение женщины в обществе (необходимость предоставления декретного отпуска, иные гарантии, связанные с материнством и т.п.). Центром социально-трудовых прав был проведен социологический опрос в целях определения видов дискриминации в сфере труда, которые наиболее распространены в нашей стране в настоящее время. В результате опроса было определено, что самой распространенной является дискриминация по возрасту — 19,5% опрошенных (55% из них — это молодежь до 30 лет и 29% — люди старше 50 лет). Затем следует дискриминация по гендерному признаку: в частности, разница в заработной плате между мужчинами и женщинами в равных условиях на данный момент составляет 40%. Далее идут иные критерии: инвалидность, семейное положение, место проживания, наличие детей и даже внешний вид работника (4%) [10]. Рассмотрим некоторые из указанных видов подробнее. Так, одним из самых распространенных видов дискриминации в сфере труда является дискриминация по возрасту. Таким действиям дискриминационного характера подвержены следующие социальные группы: молодые специалисты и специалисты предпенсионного и пенсионного возраста. Причем ограничения прав первой группы (молодые люди) связаны зачастую с тем, что работодатели неохотно берут данных лиц на работу в связи с необходимостью предоставления им определенных льгот, предусмотренных трудовым законодательством (например, предоставление в предусмотренных законом случаях работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка -

ст.173 ТК РФ и др.). Что касается лиц предпенсионного и пенсионного возраста, то основной причиной дискриминации по отношению к ним зачастую являются сложившиеся в обществе стереотипы относительно наличия у них «устаревших» знаний, не обучаемость и т. п.

Судебная практика по вопросам дискриминации в сфере труда не особо обширная. Скорее всего, это связано с тем, что работники не обращаются в суд, так как заранее ожидают решения не в их пользу, потому что доказать обстоятельства дискриминации бывает очень сложно. Но в качестве примера дискриминации по возрасту можно привести следующее дело. Суд признал действия местной администрации (отказ лицу в «замещении вакантной должности») дискриминационными по мотивам возраста. Из обстоятельств дела следует, что в районной газете местной администрацией было размещено объявление о замещении вакантной должности специалиста по физической культуре. Среди требований к кандидатам в том числе устанавливалось следующее: «возраст от 25 до 45 лет» [11]. Из-за несоответствия указанному требованию Л.М. Никитиной было отказано в принятии на указанную должность. Но, в свою очередь, вакантное место занял 21-летний гражданин, также не соответствующий указанным требованиям. Суд счел действия местной администрации дискриминационными [11]. Гендерная дискриминация, прежде всего, выражается в различиях заработной платы мужчин и женщин, занятых на работах с равными условиями, а также определенных трудностях для женщин, которые стремятся занимать руководящие должности. Интересно, что долгое время как в науке, так и среди практикующих юристов обсуждался дискриминационный характер перечня работ, при применении которых был запрещен труд женщин [12]. В итоге данный документ был признан утратившим силу с 01.01.2021 года [13]. В настоящее время действует перечень работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [14].

Законодательное закрепление терминологического понятия «дискриминация» не дает в полной мере осуществить на практике правовую защиту от действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений. Поэтому с этой целью законодатель описывает способы защиты прав работника, который подвергся дискриминации: восстановление нарушенных прав, возмещение материального вреда и компенсация морального вреда. Но на практике указанные способы защиты прав не особо эффективны. Так, еще в 2009 году ЕСПЧ в постановлении по делу «Даниленков и другие против Российской Федерации» обратил внимание на то, что в России отсутствуют действенные механизмы защиты работников от дискриминации и, следовательно, рекомендовал их разработать [15].

По вопросам правового закрепления мер защиты от действий дискриминационного характера в сфере трудовых отношений российский законодатель отреагировал не в полной мере. В исследуемой плоскости на федеральном уровне были закреплены положения, запрещающие распространение объявлений, содержащих ограничения дискриминационного характера. Например, в статье 13.11.1 КоАП РФ говорится, что «распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, - влечет наложение административного штрафа на граждан - от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей» [16]. Также в законе о занятости (п.6 ст.25 Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации») можно прочитать, что «запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ 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 других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера)» [17].

Таким образом, действия дискриминационного характера в сфере трудовых отношений являются все еще достаточно сложной проблемой для российского общества. На законодательном уровне, как показывает практика, не хватает четко регламентированных правовых механизмов защиты прав граждан в этой области, судебных разбирательств очень мало. Данному социальному явлению следует уделить больше внимания как со стороны правотворческих органов, так и со стороны общественных объединений и движений.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3.
2. Конвенция №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) // Ведомости ВС СССР. 1961. №44. Ст.448.
3. Указ Президиума ВС СССР от 31.01.1961 «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1961. №6. Ст.58.
4. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. №67.
5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета. 1998. №238.
6. 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.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. №72. 2004.
8. Монгуш В.А. Дискриминация в сфере труда: проблемы теории и Практики // Уральский журнал правовых исследований. 2020. №1 (8).
9. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 №410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022гг. // Собрание законодательства РФ. 2017. №11. Ст.1618.
10. Официальный сайт Центра социально-трудовых прав [Электронный ресурс] URL: <http://trudprava.ru/> (Дата обращения - 08.04.2021).
11. Решение Баунтовского районного суда (Республика Бурятия) по делу №2-41/2016 от 30.04.2016 г. [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com/> (дата обращения: 08.04.2021).
12. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (документ утратил силу) // Собрание законодательства РФ. 2000. №10. Ст.1130.
13. Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 №1181 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации и об отмене актов и отдельных положений актов федеральных органов исполнительной власти...» // Собрание законодательства РФ. 2020. №33. Ст.5384.
14. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 №512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 №55594). Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] URL: www.pravo.gov.ru. 2019.
15. Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 «Дело «Даниленков и другие (Danilenkov and Others) против Российской Федерации» (жалоба №67336/01) // Российская хроника Европейского суда. 2010. №2.
16. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 20.04.2021) // СПС «КонсультантПлюс».
17. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. 08.12.2020) // СПС «КонсультантПлюс».