

Дискриминация прав трудящихся на примере Российской Федерации, США и Франции

Волков Глеб Викторович, кафедра гражданского права и процесса
и международного частного права
Юридический институт, Российский университет дружбы народов (РУДН)

Аннотация. *Вопрос о недопустимости дискриминации трудящихся лиц является одним из наиболее актуальных вопросов в современном трудовом праве. В рамках нашего исследования нами рассмотрено правовое регулирование прав трудящихся в сфере недопущения дискриминации в Российской Федерации, США и во Франции.*

Ключевые слова: *дискриминация, права трудящихся лиц, заработная плата, права трудящихся женщин.*

Abstract. *The issue of the inadmissibility of discrimination of workers is one of the most pressing issues in modern labor law. In the framework of our article, we examined the legal regulation of the rights of workers in the field of non-discrimination in the Russian Federation, the United States and in France.*

Keywords: *discrimination, rights of workers, wage, rights of working women.*

Принцип недопустимости дискриминации в сфере труда является одним из основополагающих принципов при регулировании трудовых отношений, провозглашенный Международной организацией труда и закреплен в положениях ст.2 Всеобщей декларации прав человека¹.

На наш взгляд, чаще всего дискриминация в сфере труда происходит по половой и возрастной принадлежности, а также по состоянию здоровья.

В Российской Федерации в соответствии со ст.19 Конституции РФ каждому человеку гарантируется равенство прав и свобод и запрещается любая форма дискриминации по признакам пола, расы, национальности, языка и так далее². Согласно ч.3 ст.19 Конституции РФ, мужчина и женщина имеют равные права и свободы. Принцип равенства между трудящимися лицами был дополнительно раскрыт в ст.37 Конституции РФ, и конкретизирован в положениях трудового законодательства.

Положения ст.2 Трудового кодекса РФ³ провозглашают приверженность к общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ, а ст.3 непосредственно запрещает дискриминацию в трудовых правах и свободах. Однако формальное законодательное закрепление недопустимости дискриминации человека и гражданина в целом, и трудящихся лиц в частности, не умоляет факт наличия таких обстоятельств.

Понятие термина «дискриминация» российским законодателем не дается, несмотря на то, что оно не

однократно упоминается в разрывных актах. Однако законодатель использует такие категории как «ограничение прав» для выявления факта «дискриминации» в трудовых отношениях.

Гендерная или половая дискриминация женщин весьма распространены не в связи с тем, что законодатель в России, США или во Франции не создали законодательную базу, а поскольку уровень правосознания людей весьма разный. Количество работающих женщин с каждым годом увеличивается, однако сфера доступных видов работ ограничена как законодательно, так и фактически. Помимо ограничения видов деятельности, где женщины могут получить работу, имеется и дискриминация в сфере оплаты труда трудящихся женщин.

В начале 2003 года в России предприняли попытку законодательно урегулировать вопросы гендерного неравенства, и разработали законопроект «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации»⁴. Авторы законопроекта предлагали ввести легальное определение ряда терминов и избавиться от запрещенных для женщин списка профессии. Данный законопроект так и не был принят, поскольку члены Государственной думы посчитали нецелесообразным менять «естественное» деление людей по признаку биологического пола на искусственно созданную.

Согласно исследованию Банка реконструкции и развития 2016 года, в России в женщины не так и не смогли получить доступ к работе более чем к 450 видам работ, несмотря на наличие соответствующего образования⁵. Вопрос об отмене списка запрещен-

¹ Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. / "Российская газета", N 67, 05.04.1995; Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г. // "Российская газета", N 238, 16.12.1998.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС Консультант-Плюс.

³ Трудовой кодекс от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) – Электронный ресурс: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7ef87752911a462421a20086f91b31ff6a890f3/ (Дата обращения 29.03.2019 г.)

⁴ Проект федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 16.04.2003) – Электронный ресурс:

<http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=284965-3> (Дата обращения 28.03.2019).

⁵ Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal – Электронный ресурс: URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/455971467992805787/Women-business-and-the-law-2016-getting-to-equal> (Дата обращения 26.03.2019).

ных для женщин профессий⁶ в России актуален уже порядка 15 лет, однако законодатель считает данные ограничения оправданными.

В соответствии со ст.64 ТК РФ⁷, не допускается отказ в приеме на работу по необоснованным причинам. Однако на практике имеется немало случаев, когда работодатель предпочитает не нанимать женщину как работника, поскольку по законодательству России должен предоставить ей льготы. Так, согласно материалам дела №2-3812/2017 Люберецкого городского суда⁸, истица обратилась в суд с требованиями о признании отказа в заключении трудового договора незаконным и выплате материальной компенсации. Согласно материалам дела, истица получила направление на работу от отдела трудоустройства «Царицинский» с учетом имеющегося у истицы профессионального ценза. Ответчик (ПАО СК «Росгосстрах») отказался нанимать лицо, при этом, формально не пояснив причину отказа. По словам истицы, сотрудник ответчика, проводившая собеседование, приняла решение об отказе после того, как услышала о наличии у истицы физических особенностей. Изучим материалы дела, суд удовлетворил требования истицы в части незаконного отказа в заключении трудового договора и принудил ответчика в течение 15 дней, с даты вступления решения в законную силу, провести собеседование с истицей на должность страхового агента.

Согласно статистике Комиссии ОП РФ размер заработной платы женщин меньше порядка 25-30%, нежели у мужчин, занимающих ту же должность⁹. Как отмечает А.М. Панов¹⁰ одним из факторов, влияющих на низкий уровень заработной платы трудящихся женщин, является то, что женщины чаще заняты в тех сферах экономики, где низкий уровень дохода является общей нормой.

В США вопрос дискриминации трудящихся регулируется как на федеральном, так и на местном уровнях. На федеральном уровне вопросы дискриминации прав трудящихся регулируются в таких

актах как: Раздел VII Акта о гражданских правах 1964 года (раздел VII)¹¹, Акт «О равной оплате» 1963 года (EPA)¹², Акт «О дискриминации по возрасту в сфере занятости» 1967 года (ADEA)¹³, Раздел I и Раздел V Акта «Об американцах-инвалидах» 1990 года с поправками (ADA)¹⁴, Разделы 501 и 505 Акта «О реабилитации» 1973 года¹⁵, и некоторые другие.

Комиссия по обеспечению равных возможностей в сфере занятости США (EEOC) обеспечивает соблюдение всех этих законов. Комиссия также обеспечивает надзор и координацию всех федеральных правил, практик и политик в отношении равных возможностей в сфере занятости.

Однако, как показывает практика, четыре из десяти работающих женщин (42%) в Соединенных Штатах говорят, что они сталкивались с дискриминацией на работе из-за их пола. Согласно статистике, проведенный Pew Research Center, работающие женщины сообщают о большем количестве личного опыта дискриминации по гендерной принадлежности, начиная от разницы в оплате труда и кончая передачи более заданием мужчинам.

Один из самых больших гендерных различий наблюдается в сфере доходов: каждая четвертая работающая женщина (25%) говорит, что она зарабатывает меньше, чем мужчина, выполнявший ту же работу. Женщины примерно в четыре раза чаще, чем мужчины сталкивались с тем, что их считают некомпетентными по признаку пола (23% работающих женщин против 6% мужчин), и примерно в три раза чаще, чем мужчины, они испытывали многократные притеснения разного рода на работе из-за своего пола (16% против 5%)¹⁶.

¹¹ Civil Rights Act of 1964 (Акт о гражданских правах 1964 года) – Электронный ресурс: URL: https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html (Дата обращения 19.03.2019).

¹² Equal Pay Act of 1963 (EPA) (Акт «О равной оплате» 1963 года) / U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Электронный ресурс: URL: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm> (Дата обращения 25.03.2019 г.).

¹³ Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) (Акт «О дискриминации по возрасту в сфере занятости» 1967 года) / U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Электронный ресурс: URL: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm> (Дата обращения 26.03.2019 г.).

¹⁴ Americans with Disabilities Act of 1990 (Акт «Об американцах-инвалидах» 1990 года с поправками) / U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Электронный ресурс: URL: <https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/1990s/ada.html> (Дата обращения 26.03.2019).

¹⁵ Rehabilitation Act of 1973 (Акта «О реабилитации» 1973 года) / U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Электронный ресурс: URL: https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/rehab_act_1973.html (Дата обращения 26.03.2019).

¹⁶ Kim Parker Women in majority-male workplaces report higher rates of gender discrimination Pew – Электронный ресурс: URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/07/women-in-majority-male-workplaces-report-higher-rates-of-gender-discrimination/> (Дата обращения 26.03.2019).

⁶ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» - Электронный ресурс: URL: <http://base.garant.ru/181761/> (Дата обращения 27.03.2019).

⁷ Трудовой кодекс от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) – Электронный ресурс: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f9cc223c774c4895b03311bcd7eb355ef9d78f/ (Дата обращения 28.03.2019).

⁸ Решение Люберецкого городского суда № 2-3812/2017 2-3812/2017 М-3094/2017 М-3094/2017 от 20 июня 2017 г. по делу № 2-3812/2017 - Электронный ресурс: URL: <https://www.sudact.ru/regular/doc/fVqjnmRtesVQ/> (Дата обращения 20.03.2019).

⁹ Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов – Электронный ресурс: ГАРАНТ.РУ: ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/article/1127456/#ixzz5jGPxyWiv> (Дата обращения: 20.03.2019 г.).

¹⁰ Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. №3 (33). – Электронный ресурс: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossijskogo-rynka-truda> (Дата обращения: 24.03.2019).

Несмотря на то, что Франция является лидером среди европейских стран по уровню защиты трудящихся, французские женщины получили право работать без согласия отца либо супруга лишь в 1965 году. Вопросы о дискриминации во Франции регулируются Трудовым кодексом Франции, актами, содержащие вопросы трудовых правоотношений, а также акты Европейского Союза¹⁷.

В 2015 году, принимая план по устойчивому развитию, Франция отдельно уделила внимание правам женщин, обозначив вопросы гендерного равенства и равенства полов¹⁸.

Статья L. 1132-1 Трудового кодекса Франции запрещает дискриминацию в сфере частной занятости при приеме на работу или увольнении, а также в отношении любых других мер, принятых в ходе трудового договора. В соответствии с этим положением никому не может быть отказано в доступе к процессу найма на работу или в период обучения, ни один

работник не может быть наказан, уволен или подвергнут дискриминации, прямо или косвенно.

Благодаря широким запретам, предусмотренным Трудовым кодексом Франции, количество дел о дискриминации, рассматриваемых судами, остается весьма несущественным. В 2004 году у трудящихся во Франции появилась возможность обратиться за помощью в Комиссии по борьбе с дискриминацией и равным возможностям.

Принцип равной оплаты труда признается Трудовым кодексом Франции и должен применяться к мужчинам и женщинам за равный труд или за труд, которому приписывается равное значение. В результате последовательных действий начиная с 1970-х годов, расхождение между мужчинами и женщинами в вопросе зарплаты в целом сузились. Тем не менее, после более чем 30 лет законодательства о равной оплате в Европе, во Франции сохраняется разрыв в оплате труда примерно - 25%. Франция является образцом для других государств-членов ЕС в области защиты прав трудящихся и сама активно заимствует рекомендации и решения институтов ЕС.

Несмотря на то, что вопрос недопустимости дискриминации является весьма важным и актуальным, фактическое обеспечение не дискриминации лиц в сфере труда не находит государственного признания в России. В России в настоящий момент не имеется ни одного органа государственной власти, который бы вел статистику проявления дискриминации по отношению к трудящимся лицам.

¹⁷ The 1976 Directive, concerning equality between men and women in access to employment, training and work conditions (2/12) (Директива 1976 года, касающаяся равенства мужчин и женщин в доступе к работе, профессиональной подготовке и условиям труда (2/12)) – Электронный ресурс: URL:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2056> (Дата обращения 27.03.2019).

¹⁸ Sustainable Development Goal 5 (SDG5) (Пять целей в области устойчивого развития) – Электронный ресурс: URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5> (Дата обращения 20.03.2019).

Литература:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399

2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) URL:

https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

3. Трудовой кодекс от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Проект федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 16.04.2003)

URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=16508#06772810709411075>

5. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» URL: <http://base.garant.ru/181761/>

6. Решение № 2-3812/2017 2-3812/2017 М-3094/2017 М-3094/2017 от 20 июня 2017 г. по делу № 2-3812/2017

7. Civil Rights Act of 1964 (Акт о гражданских правах 1964 года) URL:

https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html

8. Equal Pay Act of 1963 (EPA) (Акт «О равной оплате» 1963 года) // U.S. Equal Employment Opportunity Commission URL: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm>

9. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) (Акт «О дискриминации по возрасту в сфере занятости» 1967 года) // U.S. Equal Employment Opportunity Commission URL:

<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>

10. Americans with Disabilities Act of 1990 (Акт «Об американцах-инвалидах» 1990 года с поправками) // U.S. Equal Employment Opportunity Commission URL:

<https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/1990s/ada.html>

11. Rehabilitation Act of 1973 (Акта «О реабилитации» 1973 года) // U.S. Equal Employment Opportunity Commission URL: https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/rehab_act-1973.html

12. The 1976 Directive, concerning equality between men and women in access to employment, training and work conditions (2/12) (Директива 1976 года, касающаяся равенства мужчин и женщин в доступе к работе,

профессиональной подготовке и условиям труда (2/12)) URL:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2056>

13. Sustainable Development Goal 5 (SDG5) (Пять целей в области устойчивого развития) URL:
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

14. Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Комиссия по равным возможностям и борьбе с дискриминацией) URL:

15. Панов Александр Михайлович Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. №3 (33). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossiyskogo-rynka-truda> (дата обращения: 24.03.2019).

16. Хамзина А. Ж. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях / Царскосельские чтения. 2016. №XX. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-diskriminatsii-zhenschin-v-trudovyh-otnosheniyah> (дата обращения: 24.03.2019).

17. Risa Lieberwitz Employment Discrimination Law in the United States: On the Road to Equality? // Developments in Labor and Employment Law In the United States (October 2008–October 2009), Bulletin de Droit Compare du Travail et de la Securite Sociale. 2009:272-275.