

## **ДИСКРИМИНАЦИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА**

**Д.А. Криворот,**  
**студент ИГиП ТюмГУ,**  
**направление «Юриспруденция»**  
**krivorotd@gmail.com**  
**Научный руководитель:**  
**И.П. Чикирева,**  
**доцент кафедры трудового права и**  
**предпринимательства ИГиП ТюмГУ,**  
**кандидат юридических наук, доцент**

По величине общего неравенства в оплате труда Российская Федерация занимает одно из первых мест в мире. Сегодня существует большой разрыв в заработках между мужчинами и женщинами, бюджетным и небюджетным сектором, между отдельными регионами, между работниками с различными типами трудовых контрактов. При этом в ряде случаев куда менее заметными оказываются различия в зарплатах более опытных, образованных и квалифицированных работников и работников, не обладающих подобными знаниями и навыками.

В настоящее время значительные и порою необоснованные различия в оплате труда существуют также между отраслями в рамках одного сектора и даже между работниками одного работодателя. Сегодня действия работодателя в сфере оплаты труда, носящие дискриминационный характер, стали типичным явлением. Работники, занимающие одинаковые должности в одной и той же компании, вправе рассчитывать на одинаковое вознаграждение. Однако работодатели не всегда оценивают их труд как равный, выражая свое отношение к ним в установлении разной оплаты труда. Это ведет к нарушению стимулирующей функции заработной платы и общему понижению солидарности между работниками.

Однако не всегда установление разных заработных плат является проявлением дискриминации. В некоторых случаях имеет место социально обусловленная и неизбежная дифференциация доходов. И между данными противоположными по значению понятиями сегодня фактически зажаты работник и работодатель, баланс интересов которых необходимо соблюсти. Поэтому следует провести грань между дискриминацией и дифференциацией.

Согласно социологическим опросам более 53% россиян считают неприемлемой разницу в оплате труда [5; 22-23]. Согласно ст. 391 ТК РФ при возникновении спора о дискриминации, он подлежит рассмотрению в суде. И поэтому споры по обвинению работодателя в дискриминации являются частым явлением, которое пагубно сказывается на престиже организации и не всегда приводит к положительному исходу для самого работника.

Дифференциация доходов – это различия в уровне доходов на душу населения или заработной платы на одного занятого. Данное явление является легальным и социально обусловленным.

Исследователи предлагают разделить все факторы, формирующие доходы населения на три уровня [4; 407-409]. Первый уровень – это факторы, зависящие от самого человека и его трудового потенциала. Второй уровень – факторы, связанные с местом работы (предприятием, его организационно-правовой формой, положением на финансовом рынке и пр.) Третий уровень – факторы связанные с экономикой региона и страны. Все три группы факторов указывают на зависимость доходов от отношения работника к труду и его заслуг, а также от эффективности экономики в целом. Также к числу важнейших дифференцирующих факторов можно отнести: отраслевую принадлежность предприятий, регион проживания работников и их профессиональный статус.

В то же время различия в оплате труда в связи с образованием, возрастом и трудовым стажем является практически незаметным, а значительным является ряд факторов, которые не учитываются многими исследователями и которые являются дискриминационными.

Принцип равенства прав и возможностей работников является проявлением в трудовом праве общеправового принципа равноправия. С принципом равенства тесно связан принцип запрещения дискриминации с сфере труда.

Дискриминация – это ограничение трудовых прав и свобод на основе свойств личности и общественных признаков, которые не имеют прямого отношения к трудовой деятельности работника. Дискриминация может быть нормативной (в случаях, когда нормативные акты фактически содержат в себе условия оплаты труда, не связанные с деловыми качествами работников) и правоприменительной (в случаях,

когда в локальных актах работодателя устанавливаются различия в оплате труда работников без учета их деловых качеств).

Примером нормативной дискриминации может служить положение «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год» (ч.3. п.5), согласно которому предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности от 1 до 8. Таким образом, в нормативном акте содержится положение, позволяющее до 8 раз увеличить заработную плату руководителя по сравнению со средней оплатой труда работников организации. Представляется, что результаты труда руководителя не могут в 8 раз превышать результаты труда работников, в связи с этим многие исследователи усматривают в указанном положении нормативную дискриминацию властного характера.

В связи с тем, что нормотворчество является публичной деятельностью, данная дискриминация является нечастым явлением и в большинстве случаев носит скрытый характер. Наиболее явным и распространенным видом дискриминации является дискриминация правоприменительная.

Общие нормы о запрете дискриминации содержатся в Конституции РФ (ч. 1 и 2, ст. 19), Конвенции МОТ №111, а также в ст. 2 и 3 Трудового Кодекса РФ. Согласно ст. 3 ТК РФ никому не могут быть отданы предпочтения, не связанные с деловыми качествами работника. В ст. 22 ТК РФ содержится обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Следовательно, вознаграждение каждого работника должно быть индивидуальным, не нарушающим права других работников, выполняющих такую же работу. Однако в реальности довольно непросто произвести градацию ценности деловых качеств работника.

Анализ ст. 129 ТК РФ позволяет выделить следующие факторы, от которых зависит размер оплаты за труд: квалификация работника, сложность выполняемой работы, конкретные результаты труда и условия работы. Если отбросить переменные показатели, которые могут меняться ежемесячно, то получается, что постоянная основная часть заработной платы будет определяться с учетом двух факторов: квалификации сотрудника и сложности выполняемой работы.

В данном контексте интерес представляет позиция Роструда, изложенная в письме от 27.04.2011, согласно которой по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые. Между тем, в письме также содержится уточнение о том, что «надтарифная часть» заработной платы может быть различной в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда. Стоит учитывать, что письмо не является нормативным актом и носит сугубо рекомендательный характер, однако его положения широко применяются судами при разрешении споров.

Что делать работодателю в данной ситуации? Как не перейти грань между дифференциацией и дискриминацией? Рассмотрим возможные варианты обоснования разницы в заработной плате работников одной должности, предложенные в научной литературе и подкрепленные судебной практикой.

Первый вариант, который применяется во многих современных компаниях – это система позиционных уровней, классов, грейдов и пр. В рамках одной системы оплаты труда сотрудники классифицируются по своим деловым качествам (путем присвоения классов, оценок, проведения аттестации). В рамках системы работники будут иметь одинаковые должности и квалификацию, выполнять одни и те же обязанности, но из-за различающихся деловых качеств будут иметь разные оклады и надбавки к ним. Данная система является достаточно трудоемкой и затратной, так как для ее применения необходим тщательный анализ и сравнение деловых качеств работников. Поэтому она используется преимущественно в крупных компаниях. Так как чем крупнее компания, тем она публичнее, и тем меньше ей нужны громкие судебные процессы.

В качестве примера применения позиционной системы можно привести Определение Иркутского областного суда от 24.07.2012 по делу № 33-5975/12<sup>1</sup>. В определении было отказано в исковых требованиях истцу, который считал дискриминацией установление ему более низкой надбавки и более низкого базового оклада, чем коллегам, состоящим в такой же должности. Суд мотивировал решение тем, что работнику по итогам аттестации был присвоен более низкий рейтинг, а следовательно установление различных окладов обусловлено деловыми качествами работников.

Второй способ: для установления различных окладов сотрудникам в одной должности необходимо, чтобы в должностной инструкции и (или) трудовом договоре был четко прописан круг их обязанностей, который различается по объему и сложности. Пример из судебной практики – Определение Пензенского областного суда от 17.07.2012 № 33-1679<sup>2</sup>. Согласно материалам дела истец, состоящий в должности юриста-консультанта, получал оклад меньше, чем двое его коллег, состоявшие в аналогичных должностях. Суд отказал в иске, так как, исследовав должностные инструкции, пришел к выводу, что у коллег истца обязанности были более сложными и требовали специфических знаний в различных отраслях права.

Схожая ситуация рассмотрена в Определении Красноярского краевого суда от 22.07.2013 по делу №33-6699<sup>3</sup>. В удовлетворении требования также было отказано, поскольку, несмотря на то, что работники замещали должности с одинаковыми наименованиями, круг их должностных обязанностей отличается, включает дополнительные ответственность и объем работы по сравнению с истцом.

Третий (и наиболее простой) вариант предполагает, что работникам одной должности с одинаковыми обязанностями установлен одинаковый оклад, но дифференцирующие надбавки по определенным критериям. В качестве примера можно привести Определение Московского городского суда от 16.05.2012 №11-5036/2012, в котором истцу было отказано в иске о дискриминации, в связи с тем, что разница в заработной плате по одной должности объяснялась надбавкой за стаж работы, предусмотренной штатным расписанием<sup>4</sup>.

Еще один способ обоснования разницы в заработной плате работников одной должности – это «вилки окладов». В положении об оплате труда указывается не конкретный оклад для конкретной должности, а дифференциация «От и до». Так Московский городской суд в Определении от 28.01.2014 по делу №33-5568/2014 не удовлетворил требование истца об увеличении заработной платы, сославшись на то, что в организации действует схема должностных окладов, учитывающая квалификацию, качество труда и финансовых возможностей структурных подразделений организации<sup>5</sup>.

Ярославский областной суд в определении от 26.03.2012 по делу №33-1461 отказал в удовлетворении требования об увеличении размера оклада истцу, приняв во внимание, что действующем в организации положением об оплате труда предусмотрена «вилка» в размере 10%, позволяющая учитывать уровень квалификации работника при назначении ему заработной платы<sup>6</sup>.

Последний способ избежать дискриминации – это включение в штатное расписание как можно большее количество названий должностей (например, с уточнением участка работы, либо с указанием категории должности). Работодатель фактически придумывает новые должности, чтобы установить разные оклады людям, выполняющим сходные или идентичные трудовые обязанности. И такой вариант не является незаконным и, более того, полностью соответствует позиции Роструда. В результате чего равенство труда определяется исключительно по названию должности.

Существует множество судебных решений, которыми разница в окладах по одной должности признавалась незаконной. Однако в последние годы судебная практика изменилась. Суды в данном вопросе настроены достаточно лояльно по отношению к работодателю. Вынося решения по данной категории дел, суды указывают, что установление различных окладов работникам, занимающим одинаковые должности, но при этом имеющим разную квалификацию и выполняющим разный объем работы, не является дискриминацией. Компании, которые находят способы грамотно и справедливо обосновать разницу в заработных платах, в судебном процессе имеют высокий шанс на успех в случае исков работников по обвинению в дискриминации.

Для того, чтобы искоренить дискриминацию внутри организации необходимо вводить максимально прозрачную систему оплаты труда, а также учитывать такие факторы, как возраст и опыт работника, его личные и профессионально-квалификационные качества. Работодателя нельзя будет обвинить в дискриминации, если он откажется от использования типовых должностных инструкций и будет подробно прописывать трудовые обязанности в трудовом договоре. Чтобы избежать исков по обвинению в дискриминации, руководителю имеет смысл проводить разъяснительную работу с сотрудниками. А минимизация явления дискриминации на отраслевом, муниципальном, региональном и общегосударственном уровнях будет возможна только при условии совершенствования трудового законодательства и устранения пробелов, связанных с узким толкованием понятий равенства и дискриминации.

### Список литературы

1. Вишневецкая И. «Неравные зарплаты»: дискриминация или право работодателя? // Трудовое право. 2014. №9. с. 13-23
2. Воробьева Е.В. Вилки окладов вне закона? // Справочник кадровика. 2015. №3. с. 47-55
3. Заработная плата / В.Ю.Никитин. – (13 изд., перераб. и доп.). – М.: ИД «Гросс-Медиа»: РОСБУХ, 2012. – 280 с.
4. Заработная плата в России: Эволюция и дифференциация: Монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И.Каелюшниковой – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
5. Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1. с. 22-27
6. Москалева О. Неравная оплата труда: всегда ли она является дискриминацией? // Трудовое право. 2014. №11. с. 31-42
7. Саурин С.А. Справедливая оплата труда в условиях рыночной экономики // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1. с. 28-30

8. Трудовое право: в 2 т. Т.1: Учебник для академического бакалавриата / отв.ред. Ю.П.Орловский; ред.-сост. Е.С.Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 302 с.

9. Экономика труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина. – М. – Издательство Юрайт, 2014. – 670 с.

### Судебная практика

<sup>1</sup><http://base.garant.ru/50280910/>

<sup>2</sup><http://base.garant.ru/17460903/>

<sup>3</sup><http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1156704>

<sup>4</sup><http://base.garant.ru/57835001/>

<sup>5</sup><http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=MARB;n=652934>

<sup>6</sup><https://rospravosudie.com/court-yaroslavskij-oblastnoj-sud-yaroslavskaya-oblast-s/act-414360223/>

## DEPENDENTS IN SOCIAL SECURITY SYSTEMS OF GREAT BRITAIN,CANADA, AUSTRALIA AND RUSSIA

**Е.В. Кузнецова,**  
студентка ИГиП ТюмГУ,  
направление «Юриспруденция»

**Larka678@yandex.ru**

**Научный руководитель:**

**С.С. Рачева ,**

**доцент кафедры**

**иностранных языков и межкультурной  
профессиональной коммуникации**

**экономико-правовых направлений ИГиП ТюмГУ,**

**кандидат педагогических наук, доцент**

### Abstract

The article is devoted to the complex research of the most urgent issues concerning dependents in social security systems of such countries as Great Britain, Canada, Australia and Russia. Special attention is paid to the most vulnerable social groups, which are in need of special allowances and social benefits to make ends meet, and include housewives, widows and children. Our first priority is to find out the way the government interacts with the society and to distinguish this type of influence in social security systems of Great Britain, Canada, Australia and Russia. The main content of the research is the analysis of the state legislative systems of the above mentioned countries, in order to determine some lacunas as well as perspectives on social security rights implementation for the dependents, based on the comparative statistic data. With this in mind, an attempt to disclose the main causes of imperfection in the benefit and tax systems of the indicated countries is also undertaken in the article. Due to the constant changes in the social, economic and political life, millions of people become currently government's dependents. That explains the crucial nature of the topic and the necessity of its further investigation.

**Key words:** dependents in social security systems, vulnerable social groups, government's provisions, payment of cash benefits, social allowances, prenuptial agreement, governmental support, divorce rates, security systems guarantees.

### 1. Introduction

Social security programs all over the world are designed to guarantee a minimum standard of living and to protect citizens from certain types of social and economic risk. The concept is enshrined in Article 22 of the Universal Declaration of Human Rights, which states that “everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to realization, through national effort and international co-operation and in accordance with the organization and resources of each State, of the economic, social and cultural rights indispensable for his dignity and the free development of his personality” [5]. As the global interaction of all members in the society becomes closer and stiffer, not only a person but social groups appear to be involved in a never-ending range of problems, which are closely connected with a huge decrease in their economic well-being, lack of funds to maintain their health and constantly worsening psychological troubles.

Nowadays, as government's social provisions become more common worldwide, protection of a family as a basic unit of any society is generally accepted as a desirable objective in the payment of cash benefits. It is sig-