



Discrimination in labor relations: economic approach and labor law

A. M. Lushnikov¹, M. V. Lushnikova¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003,
Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-2 -238-245

Research article
Full text in Russian

The problem of discrimination in labor relations is a traditional problem not only for jurisprudence, but also for economic science. This article gives the author's analysis of the views on discrimination of modern classics of legal science, as well as economists, Nobel Prize winners in economics G. Becker, D. Akerlof, A. Sen, J. Stiglitz. The conclusion is made about the significance of these views in determining the labor and legal policy of the state in the field of ensuring, equality and prohibition of discrimination in labor relations.

Keywords: discrimination; labor relations; economic efficiency; labor legislation

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Lushnikov, Andrey M. | E-mail: amlu0909@yandex.ru
Doc. Sc. (Jurisprudence), Doc. Sci. (History), Professor

Lushnikova, Marina V. | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
Doc. Sci. (Jurisprudence), Professor

Funding: Yaroslavl State University (project VIP-014).



Дискриминация в трудовых отношениях: экономический подход и трудовое право

А. М. Лушников¹, М. В. Лушникова¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-2-238-245
УДК 330.88; 349.2

Научная статья
Полный текст на русском языке

Проблема дискриминации в трудовых отношениях является традиционной проблемой не только для юридической, но и для экономической науки. В данной статье дан авторский анализ взглядов современных классиков юридической науки, а также экономистов, лауреатов Нобелевской премии по экономике Г. Беккера, Д. Акерлофа, А. Сена, Дж. Стиглица на дискриминацию. Сделан вывод о значимости этих взглядов в определении трудовой политики государства в сфере обеспечения, равенства и запрета дискриминации в трудовых отношениях.

Ключевые слова: дискриминация; трудовые отношения; экономическая эффективность; трудовое законодательство

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лушников, Андрей Михайлович | E-mail: amlu0909@yandex.ru
Доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права

Лушникова, Марина Владимировна | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
Доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового и финансового права

Финансирование: ЯрГУ (проект VIP-014).

Проблема дискриминации в трудовых отношениях является очень сложной, многослойной и междисциплинарной. Например, при ее изучении просто необходимо обращаться к достижениям современной социологии, психологии (причем как индивидуальной, так и социальной), антропологии, рассматривать ее исторические корни. Отметим, что в настоящее время получили широкое распространение такие спорные феномены, как «критическая расовая теория» и соответствующая «расовая юриспруденция», «кри-

© ЯрГУ, 2023

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

тическая феминистическая теория» и «феминистическая юриспруденция». Поиски путей предотвращения дискриминации, в том числе в трудовых отношениях, особенно в начале XXI в. весьма интенсивны и дают порой неоднозначный результат [1–3]. Кроме того, появляются и новые виды дискриминации, в том числе связанные с моббингом [4, с. 155–161].

В этой связи определенный интерес представляет особый взгляд экономистов на проблему дискриминации в трудовых отношениях. Долгое время эта тема экономистами игнорировалась, однако с середины прошлого века произошел определенный перелом. Первенство в этой части принадлежит американскому экономисту Г. С. Беккеру (1930–2013), получившему Нобелевскую премию по экономике (1992) во многом именно за исследование проблем дискриминации через призму экономики и в рамках «экономического империализма» [5, с. 80–90].

Все началось с того, что в 1957 г. вышла книга Беккера «Экономика дискриминации» [6], основанная на его докторской диссертации (1953). По мнению ряда исследователей, эта книга вообще открыла новый раздел в экономической теории. В ней были рассмотрены различные аспекты дискриминации с целью определения ее «социальных издержек», т. е. потерь, которые несет общество вследствие дискриминационной политики.

Начал автор с достаточно смелого утверждения о том, что «денежная единица может служить мерилем степени дискриминации» [7, с. 201]. Основное содержание книги составлял анализ системы дифференциальных уравнений, выражающих количественные различия в заработной плате у людей с различным цветом кожи. Далее проблема исследована с точки зрения потребителя, работодателя и наемного работника. В итоге Беккер обосновал экономическую невыгодность для общества более высокой оплаты труда белым работникам, поскольку это повышает общий уровень затрат труда в масштабе всего общества. По мнению ученого, дискриминация, подобно протекционизму, подрывает принцип свободной торговли. Свои выводы он проиллюстрировал на примере модели международной торговли, где две группы – белые и черные – торговали бы между собой факторами производства и где коэффициенты дискриминации играли роль своего рода таможенных тарифов. В другом месте он назвал дискриминацию своеобразным «налогом», увеличивающим затраты на производство.

Методологически теория дискриминации в названной книге описывалась как процесс, осуществляемый посредством специфических предпочтений (пристрастий) некоторых агентов, формирующих однородную группу и не желающих вступать в контакты с представителями другой группы. Это т. н. модель «дискриминации, основанной на предпочтениях». В основу анализа был положен тезис, согласно которому дискриминация, в том числе расовая, возникает тогда, когда экономические агенты выражают готовность оплачивать нежелание вступать в контрактные отношения с агентами, имеющими иные характеристики, например: другой цвет кожи, другой

пол, национальность, вероисповедание и др. Тем самым было отражено влияние изучаемого феномена на рынок труда.

Беккер утверждал, что каждый экономически активный агент мог иметь склонность к дискриминации, что отражает своеобразный «коэффициент дискриминации». Последний определяется тем, чем готов пожертвовать работодатель ради того, чтобы не вступать в отношения с представителями другой группы. Констатировалось, что работодатель, практикующий дискриминацию, сам оплачивает ее издержки за счет понижения экономической эффективности. Мог пострадать и работник – сторонник дискриминации, готовый на снижение зарплаты во имя сохранения сегрегации. Данное исследование Беккера дало толчок целой серии объяснений устойчивым различиям в заработках, не связанных с объективной (характер труда и место его выполнения) или субъективной (пол, возраст и иные характеристики работника) дифференциацией.

Первоначально «теория дискриминации» Беккера вызвала вполне понятный скепсис и непонимание, но постепенно она обрела и сторонников. В ряде случаев ее применение помогло предпринимателям-практикам избежать эксцессов во взаимоотношениях между трудом и капиталом, когда становилось очевидным, что в условиях расовой дискриминации труд оплачивается выше того, что он стоит в действительности. В частности, повышенная оплата работы белых действительно увеличивала затраты на производство.

Американский ученый, как и многие другие экономисты – сторонники рыночного фундаментализма, – был уверен в том, что рынок через конкуренцию поможет побороть все невзгоды рода человеческого, в том числе ущемление прав меньшинств и дискриминацию. Он предлагал не навязывать насильственно свои вкусы и воззрения (в том числе и в отношении запрета дискриминации), а призывал убеждать сторонников дискриминации в том, что у них дурной вкус (хотя о вкусах и не спорят) и что им надо обзавестись новыми взглядами. В общем, все очень мило: достаточно людям с плохим вкусом сказать, что их вкус плох (например, в отношении дискриминации), и они должны изменить свой вкус. Если же плохие люди своих вкусов не изменят, то ничем не ограниченный рынок все равно устранил все крайности. Кто же захочет жертвовать своими конкретными деньгами во имя идеи абстрактного расового превосходства? В условиях обострения расовых противоречий в США автор смог привлечь внимание еще к одной их грани.

Однако данная новаторская работа Беккера имела ряд очевидных и заметных слабостей. В частности, он уклонился от анализа причин возникновения самого феномена дискриминации, оставил за кадром исторические аспекты проблемы, феномен идентичности, стереотипов и предубеждений. Некоторые из ключевых положений теории просто постулировались, а часть введенных им аксиом оказались скорее теоремами или даже толь-

ко смелыми гипотезами. Так, очень много ставилось в зависимость от численности дискриминируемой группы (по смыслу, относительно небольшой), например негров: для США с их 13 % это было незначительно, а для ЮАР в период апартеида с белым меньшинством должно было иметь критическое значение.

В этой связи многие экономисты высказывали отличную, порой противоположную точку зрения. Так, Нобелевские лауреаты по экономике К. Эрроу и М. Спенс, авторы теории «статистической дискриминации», связывали ее с тем, что дискриминируемым группам приписывается в среднем более низкий уровень трудовых навыков. Это могло стать самосбывающимся пророчеством, поскольку отдельно взятый, например, чернокожий работник не имел стимулов приобретать более качественные навыки, поскольку о нем все равно будут судить как о человеке с низкими навыками.

Другой Нобелевский лауреат Д. Акерлоф (идеолог «экономики идентичности»), а также Э. Фелпс и ряд других показали, что свободный рынок может спокойно сосуществовать с жесткой дискриминацией. Так, дискриминация может быть вызвана не определенными предпочтениями, а неполнотой информации (например, о жесткой связи деловых качеств с расой или полом), работодатель может ориентироваться на предрасудки большинства потребителей, и наем людей определенной расы или пола будет экономически выгоден (например, продавца преобладающей расы в «белом» или «черном» районе). Кстати, доказала это и история США, где вполне свободный рынок сочетался до середины 60-х гг. XIX в. с рабством, а затем с жесткой расовой сегрегацией и дискриминацией до середины 60-х гг. XX в. По справедливому замечанию экономистов, дискриминацию в США подавил скорее Акт о гражданских правах 1964 г. и Акт о равной оплате труда, а сама дискриминация – сложное явление, требующее комплексного и междисциплинарного подхода [8, с. 499].

Вышеупомянутый Д. Акерлоф (р.1942) связывал дискриминацию и профессиональную сегрегацию в трудовых отношениях со стереотипами о «мужских» (строители, инженеры и др.) и «женских» (учителя, медсестры и др.) профессиях, о пригодности к выполнению различных трудовых функций представителей различных рас (ассоциируя с ними образование, интеллект, физические возможности) и др., что порождает скрытую дискриминацию. Он считал такие предпочтения социальными нормами (порой объединенными в неписанные кодексы), которым фирмы следуют. Избавиться от своеобразных «дискриминационных» ярлыков отдельным группам работников должно помочь законодательство и социальные движения за равенство прав, а расчет на конкуренцию себя не оправдал [9, с.107–141].

А. Сен (р. 1933), еще один обладатель Нобелевской премии по экономике (1999), наравне с расой, национальностью и полом основанием дискриминации видел имущественное неравенство и бедность, которые делают невозможными реализацию своих прав даже при их формальном закреплении.

Несколько неожиданно для экономиста он во главу угла поставил не только наличие законодательства, закрепляющего равенство прав, но и наличие соответствующего механизма правового регулирования. В частности, он показал, что бедность не позволяет получить образование для осуществления престижной трудовой функции, переехать в другой район, где есть достойные и высокооплачиваемые вакансии, пользоваться квалифицированной правовой защитой нарушенных трудовых прав и др. С точки зрения права это не совсем классическое основание дискриминации, но ее подлинное преодоление делает необходимым и его учет. Кроме того, Сен считал дискриминацию по возрасту экономически контрпродуктивной, т. к. занятость лиц старшего возраста не затрудняет занятость молодежи, а может даже ей способствовать [10, с. 77–88; 11, с. 330–334, 489–490].

Вероятно, самым последовательным критиком подхода Беккера к дискриминации был другой Нобелевский лауреат по экономике (2001), американец Дж. Стиглиц (р.1943), особенно рельефно выразивший свою позицию в лекции, прочитанной на Международной конференции труда по случаю Глобального форума по вопросам занятости, состоявшегося в Женеве 1–3 ноября 2001 г [12, с. 10–32]. Причем в дальнейшем он неоднократно возвращался к данной проблематике [13, с. 127–133; 14, с. 404–418]. Начал Стиглиц, что характерно, с важности для значительной части населения трудовой занятости, причем безработицу и дискриминацию он связал с ударом по личному достоинству человека, более высокими показателями разводов и самоубийств, с распространением алкоголизма. Ученый предостерег против превалирования финансовых интересов банков над интересами трудящихся, причем труд он считал не средством достижения утилитарных экономических результатов, а целью повышения благосостояния трудящихся. Таким образом, обеспечение наиболее полной занятости и предотвращение дискриминации становилось важной социальной проблемой.

Он не отрицал традиционных оснований дискриминации, особенно таких, как раса, пол, национальность и др. Более того, его исследования показывают несомненное наличие даже в развитых странах ее массового распространения, в том числе в США по расовому признаку. Однако, будучи одним из пионеров информационной экономики, он обратил внимание еще на одну и весьма неожиданную грань дискриминации. По его мнению, несовершенство информации (в т. ч. ее отсутствие, искаженность или неполнота) ведет к несовершенству конкуренции, причем даже небольшой ее недостаток или небольшие затраты на ее поиски могут очень существенно повлиять как на работников, так и работодателей в плане поиска работы, решения о приеме на работу и др. Это порождает и асимметрию переговорной силы работодателя и работника, а также между работниками, что связано и с пониженной мобильностью работников в силу его привязанности к месту жительства семьи, привычной социальной среде. К тому же увольнение с предыдущего места работы становится своеобразным источником

информации для потенциального работодателя и, в свою очередь, может стать основанием для дискриминации.

Все это ставит работника в значительно менее выгодное положение и может порождать, по сути, новый вид дискриминации, связанной с неинформированностью. Впоследствии Стиглиц отмечал, что нередки случаи, когда даже ведущие фирмы Кремневой Долины и Голливуда по предварительному сговору держат зарплаты для отдельных категорий на необоснованно низком уровне (эффективно скрывая информацию об этом), и только в суде такие неблагоприятные дела выводятся на свет божий. С этим связаны и пункты в трудовых договорах о запрете работать после увольнения на конкурентов («пакт о не конкуренции»), что также носит отчасти дискриминационный характер и ведет к потенциальному уменьшению зарплат [15, с. 100–101].

Преодоление такого вида дискриминации Стиглиц связывал с оживлением процесса консультаций между работниками и работодателями, причем он звал не к классовой борьбе, а к признанию следующих принципов: а) существуют компромиссные варианты; б) существует неопределенность; в) различная политика по-разному влияет на различные группы; г) роль экономического советника состоит в информировании о последствиях различных решений; д) задача политического процесса – принятие решений. Американец утверждал: «Развитие – это нечто большее, чем просто накопление капитала и более справедливое распределение ресурсов: речь идет о трансформации общества. Справедливое, устойчивое и демократическое развитие предполагает основные права трудящихся, включая свободу ассоциации и коллективные переговоры» [15, с. 31].

Индийский экономист К. Басу (р. 1952) резонно утверждал, что рынок недостаточно эффективен против дискриминации, а возможны ситуации, когда он может ее даже усугублять [16, с. 161–255]. Его вывод, как и вывод других неортодоксальных экономистов и практически всех юристов, сводится к тому, что для преодоления дискриминации необходимо ограниченное государственное вмешательство, преимущественно через правовые предписания и контроль за их исполнением. Повторимся: конец расовой сегрегации и наихудшим формам дискриминации в США положил не рыночный капитализм, а Акт 1964 г. и активная государственная антидискриминационная политика.

В качестве вывода о значении экономических теорий для юристов можно отметить следующее. Рыночная экономика сама по себе не способна преодолеть дискриминацию в сфере труда. Более того, в отдельных случаях дискриминация может повышать экономическую эффективность и, как минимум, способна достаточно долго и спокойно сосуществовать с самыми свободными капиталистическими отношениями. Главным способом преодоления дискриминации является ее законодательный запрет и активная правоприменительная практика [17; 18, с. 101, 104]. Однако толь-

ко меры правового воздействия не могут изжить этого прискорбного явления [19]. Для этого необходим целый комплекс мероприятий, в том числе экономических, направленных на борьбу с неравенством, бедностью, асимметричной информированностью.

Ссылки

1. Бейкер Д. Р. Взгляд белого человека на эволюцию. М.: АСТ, 2015. 727 с.
2. Расизм: современные западные подходы: сб. ст. М.: Сова, 2010. 364 с.
3. Руководство по европейскому антидискриминационному праву. Тверь: Совет Европы и Европейский Союз, 2014. 282 с.
4. Лушников А. М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.
5. Лушников А. М. Право и экономика. М.: Проспект, 2019. 192 с.
6. Becker G. The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1971 (по изд. 1957). 167 p.
7. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
8. Самуэльсон П. Э., Нордхаус В. Д. Экономика. М.: И. Д. Вильямс, 2008. 1360 с.
9. Акерлоф Д. А., Крэнстон Р. Е. Экономика идентичности. Как наши идеалы и социальные нормы определяют, кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько несчастны. М.: Карьера Пресс, 2011. 224 с.
10. Сен А. Труд и право // Международный обзор труда. М.: МБТ, 2000. Т. 139, № 1–2. С. 77–88.
11. Сен А. Идея справедливости. М.: Изд-во Института Гайдара, 2016. 520 с.
12. Стиглиц Д. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние // Международный обзор труда. 2002. Т. 141. № 1–2. М.: МБТ, 2003. С. 10–32.
13. Стиглиц Д. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. М.: Эксмо, 2015. 512 с.
14. Стиглиц Д. Великое разделение. Неравенство и общество, или что делать оставшимся 99 % населения? М.: Эксмо, 2016. 480 с.
15. Стиглиц Д. Люди, власть и прибыль: Прогрессивный капитализм в эпоху массового недовольства. М.: Альпина Паблишер, 2020. 430 с.
16. Басу К. По ту сторону невидимой руки: Основания новой экономической науки. М.: Изд-во Института Гайдара, 2014. 340 с.
17. Лушникова М. В., Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2021. Т. 15, № 4. С. 542–551.
18. Тарусина Н. Н. Несколько тезисов об ограничении прав и свобод граждан в чрезвычайных обстоятельствах пандемии // Lex Russica (Русский закон). 2021. Т. 74, № 8. С. 99–109.
19. Джиджавадзе Л. Г. Психологические ограничения в трудовом праве: постановка проблемы // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2022. Т. 16, № 4. С. 666–671.