

*Михренина Ирина Александровна
студентка 3 курса, международно-правового института
Московский государственный юридический университет имени
О.Е. Кутафина,
Россия, г. Москва
e-mail: iram2010@mail.ru*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

***Аннотация:** В статье рассмотрены актуальные вопросы дискриминации в сфере труда, отличие ее от надуманной дискриминации. Дана характеристика регламентации запрета на применение дискриминации нормативно-правовыми документами международного и отечественного трудового права. Представлен механизм правовой защиты от дискриминации в сфере труда российским законодательством.*

Ключевые слова: дискриминация, надуманная дискриминация, трудовое право, Международная организация труда, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, механизм защиты от дискриминации.

*Mikhrenina Irina Aleksandrovna
3rd year student, International law Institute
Kutafin Moscow State Law University,
Russia, Moscow*

THE LEGAL REGULATION OF ISSUES OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

***Abstract:** the article deals with topical issues of discrimination in the labour sphere, difference from imagined discrimination. The characteristic of the regulation the prohibition on the use of discrimination legal documents of international and domestic labour law. Submitted to the mechanism of legal protection against discrimination in the field of labour legislation.*

Key words: discrimination, artificial discrimination, labour law, International Labour Organization, the Constitution of the Russian Federation, the labour code of the Russian Federation, the mechanism of protection against discrimination.

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к

религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. По Конституции РФ запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 2 ст. 19) [2].

Дискриминация в сфере труда вполне оправданно относится к числу самых разрушительных и негативных социальных явлений.

Трудовой кодекс специально предусматривает некоторые исключения из определения понятия дискриминация, т.е. определяет то, что не является дискриминацией. В соответствии с частью 3 ст. 3 ТК РФ не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите [3].

Запрет на дискриминацию регламентирован, прежде всего, международными нормативно-правовыми документами. Так, согласно п. 1 ст. 1 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958) термин «дискриминация» включает:

1) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

2) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий [1].

То есть дискриминация в трудовых отношениях – это нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от каких-либо признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам.

Статья 3 ТК РФ провозглашает, что дискриминация в сфере труда запрещена. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ч. 1 ст. 3 ТК РФ) [3]. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ).

Сравнивая запрет дискриминации по признаку пола с зарубежными странами, необходимо отметить, что в Швеции, Финляндии и Италии положения законодательства о запрете дискриминации по признаку пола одинаково относятся как к женщинам, так и к мужчинам. Отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения организации является незаконным, поскольку нарушает его право на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ [5].

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела [5].

В России также установлена и уголовная ответственность за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136 УК РФ), за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам (ст. 145 УК РФ) [4]. Таким образом, работник, считающий, что он подвергся дискриминации, вправе обратиться в

Следственный комитет РФ с заявлением о проведении проверки и возбуждении уголовного дела.

Следовательно, отечественное законодательство, как и положения международного права, определяет социальную ответственность работодателя перед всем обществом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях развития общества возникает многообразие жизненных ситуаций, требующих правового урегулирования. Положения трудового законодательства не в полном объеме соответствуют принципу запрещения дискриминации в сфере труда. Ряд вопросов, которые носят дискриминационный признак, в свою очередь нарушают конституционное равенство прав и свобод.

Список литературы:

1. Конвенция МОТ № 111 О дискриминации в области труда и занятий. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=92 (дата обращения: 18.04.2018)

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). // Собрание законодательства РФ. - 14.04.2014. - N 15. – С. 1691

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ. – М. : ОТиСС, 2002. – 142 с.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 28.04.2015 г.) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.10.1996 № 9 «О применении судами Семейного кодекса Российской Федерации при рассмотрении дел об установлении отцовства и о взыскании алиментов» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. № 1.