

*Т.В. Скворцова*

*Скворцова Татьяна Вячеславовна — старший преподаватель кафедры  
трудового и предпринимательского права*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет*

## **Дискриминация или правомерные ограничения в трудовом законодательстве**

Одним из основополагающих прав человека является право на труд, которое имеет огромное прикладное значение, так как посредством трудовой деятельности человек обеспечивает свои жизненные потребности. Именно поэтому в центре социально-экономической политики любого демократического государства стоит обеспечение равного доступа к труду и равноценная оплата за него. Запрещение дискриминации, в том числе в сфере трудовых отношений является главным принципом основных международно-правовых актов, таких как Всеобщая декларация прав человека, Устав ООН, декларации и конвенции МОТ и др.

В настоящее время дискриминация — одно из самых распространенных нарушений прав человека, которое проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества. В широком смысле слово дискриминация означает лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку.

В России гарантии равенства прав и свобод закреплены в Основном Законе страны — Конституции РФ, причем равноправие в сфере труда и его оплаты выделено особо, что подчеркивает его социальную значимость<sup>1</sup>.

Трудовой кодекс, запрещая дискриминацию в сфере труда, указывает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника<sup>2</sup>. Этот перечень обстоятельств, указанный в статье 3 ТК РФ, не является исчерпывающим. Ничто не может ограничивать трудовые права и свободы гражданина, кроме тех обстоятельств, которые относятся к профессиональным качествам работника.

Дискриминация в сфере трудовых отношений — явление многостороннее, имеющее большое количество различных проявлений. И хотя дискриминация в области труда на законодательном уровне запрещена, практика показывает, что ее различные формы не просто существуют — они распространены.

Дискриминация как правовое явление характеризуется множеством разновидностей, проявляется в различных группах трудовых отношений. Дискриминация в сфере труда может проявляться как при приеме на работу, во время работы, так и при увольнении. Обнаружить дискриминационные обстоятельства при приеме на работу не сложно, достаточно посмотреть объявления о вакансиях в компаниях и требования, предъявляемые к претендентам. Наиболее распространены такие: требования к полу, например, женщин не принимают на работу, оправдывая это тем, что они обладают меньшими возможностями, чем мужчины; требование к отсутствию или наличию детей у женщины, которое является двусмысленным. В одном случае работодателям неуютны женщины с маленькими детьми, которые могут часто болеть, что повлечет за собой частые отлучения и низкую производительность труда сотрудницы. В другом случае молодые девушки, которые собираются выходить замуж или недавно вышли, в ближайшем будущем захотят детей, а следовательно, проработают в компании недолго и уйдут в отпуск по беременности и родам, который позднее станет отпуском по уходу за ребенком. Интересен вопрос и по поводу дискриминации граждан, основанной на их принадлежности к определенной возрастной группе, причем сотрудник может оказаться для работодателя как «слишком молодым», так и «слишком старым». Конечно, такая проблема чаще возникает в отраслях, где у работодателя есть выбор, то есть предложения кандидатов существенно превышают количество вакансий. Исследования показывают, что наиболее «молодыми» экономическими отраслями являются сфера продаж и сфера IT-технологий<sup>3</sup>.

Еще одной причиной отказа в приеме на работу является отсутствие прописки у будущего работника. Однако постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 подчеркивает, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту

<sup>1</sup> Тодэ Н. Проявление дискриминации в трудовых отношениях // Кадровик.ру. 2011. № 3. С. 28.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1, ст. 3.

<sup>3</sup> Тодэ Н. Проявление дискриминации в трудовых отношениях // Кадровик.ру. 2011. № 3. С. 30.

нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное частью 1 статьи 27 Конституции РФ<sup>1</sup>. Данный перечень дискриминирующих обстоятельств не является исчерпывающим и зависит от изощренности работодателя.

Во время работы дискриминационные обстоятельства касаются нередко оплаты труда и продвижения по службе. Согласно статье 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Помимо этого, согласно части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Несмотря на это, самые распространенные дискриминирующие обстоятельства в этой сфере: низкий оклад работника на время испытательного срока или деятельности его в профсоюзной организации; варьирование уровня оплаты труда в зависимости от заключения срочного или бессрочного трудового договора.

Дискриминация при увольнении из организации тоже не редкость. Самым простым способом является принятие решения о сокращении численности или штата компании. В таком случае руководитель практически безболезненно может уволить неугодного ему сотрудника. Еще одним случаем дискриминации при увольнении является отказ в перезаключении срочного договора с неугодным сотрудником в момент окончания его срока<sup>2</sup>.

Любое проявление дискриминации в сфере труда в Российской Федерации запрещено законом, и только профессиональные и деловые качества должны учитываться при заключении и установлении условий трудового договора. Однако некоторые предпочтения и ограничения в отношении некоторых работников установлены законодательством и дискриминацией не являются, так как призваны защитить работника или установлены в связи с повышенными требованиями общественной безопасности и государственных интересов.

Так, в соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей сверх предельно допустимых норм. Помимо этого, беременные женщины не допускаются к сверхурочной работе и работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 и ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации). Важно отметить, что данные установленные ограничения прежде всего призваны осуществлять защиту здоровья женщин и охрану материнства и допустимы законом. Несовершеннолетние работники тоже нуждаются в особой защите. Это связано в первую очередь с их возрастными особенностями и невозможностью их труда наравне со взрослыми работниками. Так, в соответствии с Трудовым кодексом РФ ограничивается труд несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубе и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Инвалиды, согласно законодательству РФ, имеют определенные предпочтения и пользуются условиями повышенной защиты. Например, инвалиды имеют преимущества при трудоустройстве, занимая свои места, используя специальные квоты, установленные при приеме на работу инвалидов.

Определенные ограничения при приеме на гражданскую службу регламентируются Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». К таким ограничениям относятся: наличие некоторых заболеваний, перечисленных в специальном перечне и подтвержденных заключением медицинского учреждения, близкое родство или свойство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому и др.<sup>3</sup>

Кроме того, установлен определенный возрастной ценз для определенных должностей государственных и муниципальных служащих, руководителей, замещаемых по конкурсу в учреждениях науки и образования и др. В связи с наличием судимости установлены ограничения и даже запреты на определенные занятия и профессии.

Российское законодательство в целях обеспечения государственной безопасности ограничивает прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства. Данные положения встречаются в таких федеральных законах, как «О Федеральной службе безопасности», «О внешней разведке» и др.

<sup>1</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 27.12.2017).

<sup>2</sup> Новичкова Ю.В. Дискриминация в трудовых отношениях // Трудовые споры. 2006. № 11. С. 34.

<sup>3</sup> О государственной гражданской службе: закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. с изм. и доп. от 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

Действующим законодательством РФ устанавливаются профессиональные ограничения в связи с состоянием здоровья работника, для чего проводятся медицинские осмотры. Предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся для лиц, работающих на вредном и опасном производстве, а также для работников транспорта, пищевой промышленности, детских учреждений и несовершеннолетних. Данные нормы применяются для повышенной защиты не только самих работников, но и лиц, которые находятся по роду службы с ними в контакте.

В целом, анализируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что трудовое законодательство РФ предоставляет равные возможности для реализации гражданами своих трудовых прав, запрещает дискриминацию и применяет обоснованные ограничения и предпочтения, не являющиеся дискриминационными.