

*Зенкин Д.В. Дискриминация в сфере трудовых правоотношений // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 148-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 349.244.5**

**Зенкин Дмитрий Владимирович**  
Студент 2 курса, юридический факультет  
*Научный руководитель:* Меркулов М. М.,  
ассистент кафедры гражданского права  
РГЭУ (РИНХ) «Ростовский Государственный Экономический  
Университет»  
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация  
e-mail: [d.zenkin2015@icloud.com](mailto:d.zenkin2015@icloud.com)

**ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются проблемы, касающиеся дискриминации некоторых категорий лиц в сфере трудовых правоотношений. Проводится анализ термина «Трудовая дискриминация»

*Ключевые слова:* Дискриминация, тенденции развития трудовых правоотношений, конвенция, международное право.

**Zenkin Dmitry Vladimirovich**

Second-year student, law faculty

Scientific adviser: M. Merkulov, assistant of the chair of civil law

Rostov State Economic University (RSUE)

Rostov-on-Don, Russian Federation

## **DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOR RELATIONSHIPS**

*Abstract:* The article deals with problems related to discrimination of certain categories of persons in the sphere of labor relations. The term "labor discrimination" is analyzed

*Keywords:* Discrimination, tendencies in the development of labor relations, convention, international law.

В современном мире дискриминация - одно из наиболее распространенных нарушений прав человека. В ее основе лежит неприятие различий между людьми, неуважение к принципу равенства прав и свобод человека. Дискриминация проникает в разные сферы общественной жизни, приобретает самые различные формы и осуществляется по разным признакам. Некоторые наиболее бесчеловечные виды дискриминации вызывают устойчивое общественное порицание и неприятие (например, расовая дискриминация, то есть ущемление прав одних людей по сравнению с положением других в зависимости от принадлежности к определенной расе). Другие же проявления дискриминации зачастую не вызывают такого порицания, в результате чего в общественном сознании они воспринимаются как нечто обыденное, неизбежное, неопасное для граждан

и общества в целом и в итоге приемлемое. И многие из таких проявлений дискриминации имеют место как раз в сфере социально-трудовых отношений.

Некоторые работодатели, не брезгающие дискриминационными действиями в отношении работников, считают, что таким образом они могут более эффективно управлять персоналом и достигать лучших результатов в бизнесе. В отдельных случаях они действительно могут получить таким образом незначительную, сиюминутную выгоду. Но в целом такое мнение является ошибочным. Когда трудовые отношения основаны на взаимном уважении, справедливом и честном отношении работодателя и работников друг к другу, когда они выстраиваются на принципах неукоснительного соблюдения законодательства, у работников укрепляется чувство самоуважения, повышается их моральный уровень и мотивация к труду. Трудовые коллективы при такой организации трудовых отношений более производительны и лояльны к работодателям, что положительно сказывается на результатах деятельности организаций, их конкурентоспособности и т.п. В то же время дискриминация создает для работников стрессовые ситуации, ущемляет самоуважение, снижает их мораль - другими словами, способствует деградации работников. Кроме того, дискриминация порождает социальное напряжение в коллективе, что выливается в трудовые конфликты, никак не способствующие улучшению экономических результатов.<sup>1</sup>

Нормы международного права, направленные на борьбу с дискриминацией, закреплены в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в

---

<sup>1</sup> Юрасов И.А. Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений. // Трудовое право. - 2014.- № 4. С. 13-15.

области труда и занятий (1958), действующей на территории РФ. Согласно ст. 2 Конвенции каждое государство - член МОТ, для которого Конвенция находится в силе, “обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых”.<sup>2</sup>

Согласно п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998), государства - члены МОТ, независимо от ратификации ими соответствующих конвенций МОТ, обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь основополагающие принципы трудовых отношений, в числе которых - недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Нормы международного права о недопустимости дискриминации в трудовых отношениях нашли отражение в действующем законодательстве РФ.

В соответствии с ч. 2 и ч. 3 ст. 19 Конституции РФ 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; любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности запрещены; мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Согласно ч. 3 ст. 37

---

Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Таким образом, недопустимость дискриминации, в том числе в сфере труда, прямо следует из норм основного закона РФ.

Трудовой кодекс РФ не содержит легального определения дискриминации в сфере труда. В то же время выводы относительно того, что признается дискриминацией в данной сфере, можно сделать на основании норм ст. 3 ТК РФ, устанавливающей запрет дискриминации в сфере труда. Согласно ч. 1, ч. 2 ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, 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. Таким образом, под дискриминацией в сфере труда российское трудовое законодательство понимает установление для работников преимуществ либо ограничений в трудовых правах и свободах по любым основаниям, не связанным с деловыми качествами работников.

В то же время и международное право, и действующее российское трудовое законодательство допускают некоторые ограничения, не связанные с деловыми качествами работника и обусловленные специфическими характеристиками некоторых видов работ. Так, п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 устанавливает, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ не является 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.<sup>3</sup>

Таким образом, действующее законодательство РФ устанавливает принцип равенства возможностей для реализации трудовых прав, запрещает дискриминацию в сфере труда и устанавливает обоснованные ограничения и предпочтения, не являющиеся дискриминационными. То есть основы правовой базы, направленной на подавление дискриминации, заложены. Далее мы рассмотрим, как обстоят дела на практике, где и каким образом в трудовых отношениях проявляется дискриминация и какие способы защиты от нее могут использовать работники и их представители.

#### **Список использованной литературы:**

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948г.)
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // СЗ РФ. - 2001. - № 2. - Ст. 163.
3. Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Женева, Международное Бюро Труда. 1991.
4. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1982 г. - N 25 (2151). - Ст. 464.
5. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» (Нью-Йорк, 19 декабря 1966г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1976. - № 17 (1831). - Ст. 292.

---

<sup>3</sup> Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда - веление времени» // Управление персоналом. -2013. - № 6.

6. Конституция Российской Федерации. - М.: Юрид. лит., 1996. - 46 с.
7. Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда - веление времени» // Управление персоналом. -2013. - № 6.
8. Ершова Е., Кочкина Е. Дискриминация по закону// Московская правда. - 1996. - 26 апреля.
9. Ларинбаева И.И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект// Право и государство: теория и практика. 2015 № 1. С. 221.
10. Юрасов И.А. Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений. // Трудовое право. - 2014.- № 4. С. 441.

*Дата поступления в редакцию: 29.05.2017 г.*

*Опубликовано: 01.06.2017 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,  
электронный журнал, 2017*

*© Зенкин Д.В., 2017*