

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 200

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический универси-
тет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г.

ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 200

Исполнитель: студент группы ПВД-402	_____	Е.И. Гололобова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА	7
1.1. Понятие и признаки дискриминации, содержание принципа запрещения дискриминации в трудовом праве.....	7
1.2. Место принципа запрета дискриминации в системе принципов трудового права РФ.....	18
2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА.....	22
2.1. Отграничения дискриминации от формально схожих правовых явлений	22
2.2. Защита от дискриминации в сфере труда.....	28
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	34
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования заключается в том, что, несмотря на наличие принципа запрета дискриминации в сфере труда, факты проявления дискриминации имеют место на практике. Данному принципу посвящено несколько статей в Трудовом кодексе Российской Федерации¹, а также создано для детализации определенных аспектов данного принципа множество иных нормативных правовых актов.

Дискриминация встречается в различных сферах жизни человека. Не является исключением и сфера труда, в которой подвергается дискриминации работник со стороны работодателя. Можно сказать, что дискриминация подрывает основы демократии и справедливости в сфере труда. Ее ликвидация необходима для того, чтобы люди могли свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род и сферу трудовой деятельности, а также выбирать те профессии, которые соответствуют его внутренним потребностям².

По результатам социологического исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав, стало понятно, что 14 % опрошенных работников в своей практике сталкивались и осознавали проявления дискриминации, и 20-25 % также сталкивались, но не осознавали, что были подвергнуты дискриминации со стороны работодателя.

На первом месте в ходе исследования форм дискриминации в трудовой сфере идет дискриминация по возрастному признаку. С данным видом дискриминации столкнулись 19,5 % опрошенных, причем среди них 55 % составляла молодежь, в возрасте до 30 лет, а 29 % составили лица старше 50 лет.

¹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

² Гонцов Н.И. Развитие законодательства о трудовых спорах в РФ // Историк. 2014. № 5. С. 15-16.

Далее идет дискриминация по признаку пола. Из лиц, опрошенных в ходе исследования, выяснилось, что 6,1 % были дискриминированы по данному признаку. А дискриминация беременных женщин составила 0,9 %.

Разница в заработной плате мужчин и женщин в одинаковых условиях труда достигает 40 %, а дискриминация по внешнему виду работника составила 4 %. Среди причин для дискриминации также назывались: семейное положение, наличие детей и иждивенцев, место проживания (прописка), национальность и политические взгляды работника¹.

Все вышесказанное свидетельствует об актуальности темы исследования.

Объектом исследования являются правовые отношения, складывающиеся в сфере труда в связи с реализацией принципа запрета дискриминации.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью проведения исследования является определение содержания, значения, проблем реализации принципа запрещения дискриминации и предложение правовых способов их решения.

Названная цель позволила сформулировать следующие исследовательские задачи:

- рассмотреть теоретические и исторические основы понятия «дискриминация» с точки зрения трудовых отношений;
- выявить основные признаки дискриминации в трудовой сфере;
- определить содержание принципа запрещения дискриминации в трудовом праве РФ;
- выявить место принципа запрета дискриминации права в системе принципов трудового права РФ;

¹ Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана // Социологические исследования. 2016. № 3. С. 125.

— исследовать проблемы отграничения дискриминации от формально схожих правовых явлений;

— проанализировать действующее законодательство и практику применения правовых норм, связанных с запрещением дискриминации в сфере труда;

— внести предложения по совершенствованию действующего законодательства и механизмов недопущения дискриминации.

Теоретическую основу работы составляют научные труды С.М. Воробьева, А.Г. Головы, С.Ю. Головиной, И.К. Дмитриевой, Б.Р. Корабельникова, В.И. Миронова, А.М. Лушников.

Методологической основой исследования является диалектика как общенаучный метод познания. В качестве частных научных методов познания использованы такие методы, как правовой анализ, статистический, системный, исторический, структурно-логический, методы обобщения и сравнения.

Нормативную основу исследования составляют Конституция Российской Федерации¹ (далее – Конституция РФ), Конвенция Международной Организации Труда 1958 г. (далее – МОТ) № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»² (далее – Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий), Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

При написании работы использованы Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"³, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 "О применении

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Ведомость Верховного Совета СССР. 1961. 1 ноября.

³ Российская газета. 2004. 8 апреля.

законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"¹.

В структурном отношении работа состоит из введения, двух глав, разделенных на подпункты, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

¹ Российская газета. 2014. 7 февраля.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

1.1. Понятие и признаки дискриминации, содержание принципа запрещения дискриминации в трудовом праве

В настоящее время дискриминация является одним из самых распространенных нарушений прав человека, которое встречается почти во всех сферах жизнедеятельности человека и общества. В широком смысле, дискриминация (от. лат. *discrimination* — различие) - это лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку/мотиву. В правовой литературе выделяют различные виды дискриминации в зависимости от сферы, в которой она встречается. Дискриминация может встретиться в политической, экономической, социальной, культурной, трудовой сфере, а также во многих других.

Масштабы проблемы дискриминации в трудовой сфере ошеломительные. Этот вопрос касается не только Российской Федерации. Данная проблема встречается во всем мире, и каждое государство сталкивается с ней¹. В свете этого особое значение приобретает ее регламентация международными правовыми актами. В ст. 17 Конституции РФ признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, в которых провозглашено и право человека на труд². Если обратиться к Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г.³, можно заметить,

¹ *Видяпин В.И., Добрынин А.И., Журавлева Г.П. Экономическая теория: Учебник. М.: Инфра-М, 2017. С. 106.*

² *Карабельников Б. Р. Приведение норм Трудового кодекса в соответствие с Конституцией Российской Федерации: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2015. С. 215.*

³ Библиотечка Российской газеты» совместно с библиотечкой журнала «Социальная защита». 1995.

что в ней само понятие "дискриминации" не определено, однако в ст. 7 содержится положение о том, что: "Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации". С появлением Международной организации труда - специализированного учреждения, занимающегося вопросами регулирования трудовых отношений, было сформулировано понятие "дискриминация"¹. В ст. 1 Конвенции МОТ о дискриминации в области труда и занятий закреплено, что термин "дискриминация" включает в себя:

а) 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;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Также в ст. 2 данной Конвенции сказано, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Следует отметить, что согласно Конвенции термины "труд" и "занятия" включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Международная организация труда провозгласила принципы, касающиеся основополагающих прав в трудовой сфере, среди которых имеет

¹Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: МГИМО, 2015. С. 215.

место быть принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий¹.

Исследуя российское законодательство, в первую очередь следует отметить, что в Конституции Российской Федерации закреплены правовые основы недопущения дискриминации, в том числе и трудовой:

1) часть 2 ст. 19 Конституции РФ 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. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности;

2) часть 3 ст. 19 Конституции РФ гарантирует, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации;

3) часть 3 ст. 37 Конституции РФ провозглашает, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Также в ТК РФ можно заметить отражение конституционных основ. В соответствии со ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. При этом никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или

¹Крылов К.Д. Международно-правовые аспекты системности и эффективности защиты трудовых прав: Материалы научно-практической конференции. М.: МОР, 2016. С. 176.

каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Разъяснения относительно понятия "деловые качества работника" были произведены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

В ст. 10 данного постановления говорится, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Следует отметить, что законодатель, даже в ТК РФ, не дает четкого понятия "трудовая дискриминация", что приводит к тому, что каждый работодатель толкует данное определение выгодным для себя образом¹.

Единое толкование термина «трудовая дискриминация» было сформулировано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" в 2014 году. В ст. 3 говорится о том, что под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных

¹Карабельников Б. Р. Приведение норм Трудового кодекса в соответствие с Конституцией Российской Федерации: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2015. С. 215.

особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Исключением в данном случае являются ситуации, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Из ст. 64 ТК РФ следует, что дискриминационными признаками в трудовых правоотношениях могут выступать:

- 1) пол;
- 2) раса;
- 3) цвет кожи;
- 4) национальность;
- 5) язык;
- 6) происхождение;
- 7) имущественное положение;
- 8) должностное положение;
- 9) семейное положение;
- 10) социальное положение;
- 11) возраст;
- 12) место жительства;
- 13) отношение к религии;

- 14) убеждения;
- 15) принадлежность/непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Из опроса, который был проведен Институтом Общественного Мнения 7 ноября 2017 года, следует, что 90 % россиян считают, что в России существует дискриминация в сфере труда.

В опросе принимало участие 1332 респондента. Среди них были люди разного пола, возраста, а также местоположение которых находится в разных федеральных округах.

На вопрос «По Вашему мнению существует ли в России дискриминация на рынке труда?» 42,8 % опрошенных ответили, что дискриминация в сфере труда существует; 47,4 % опрошенных считают, что скорее она существует, чем не существует; 9 % ответили, что ее скорее нет, чем есть; и лишь 0,8 % респондентов ответили, что дискриминации в сфере труда в России не существует.

Исходя из опроса выяснилось, что наиболее распространенными признаками дискриминации являются: возраст (66 %), пол (36,9 %), образование (25,1 %), проблемы со здоровьем и инвалидность (21,7 %), внешность (21,5 %) и др¹.

Если подробнее рассматривать дискриминацию по гендерному признаку, то можно заметить, что особенно часто с предвзятым отношением работодателя сталкиваются женщины, что вполне понятно – по российскому законодательству сотрудницам с детьми и беременным женщинам гарантированы довольно существенные льготы, и многие работодатели стараются избежать дополнительных хлопот и финансовых затрат на их предоставление. Видимо, поэтому у нас в стране до сих пор сначала предлагают заполнить «анкету» или «личный листок», уже давно признанные

¹ *Дмитриев Р.К.* Дискриминация на рынке труда в России // URL: <https://iom.anketolog.ru/2017/11/07/diskriminaciya-na-rynke-truda-v-rossii> (режим доступа: 10.06.2019)

вне закона, где как раз фигурируют все личные и семейные сведения, а уж потом принимают решение о допуске претендентки на вакансию к собеседованию или другим отборочным мероприятиям¹.

Причины такой выраженной дискриминации в отношении женщин установила Л.А. Шатрова. «При опросе работодателей, выяснилось, что, по их мнению, женщины менее ориентированы на профессиональную деятельность, более - на семью и детей, поэтому неспособны к высокопрофессиональной деятельности»². Таким образом, существуют субъективные моменты, связанные со стереотипами в сознании общества.

Все это приводит к негативным последствиям, потому как работодатель может не принять женщину на работу, зная, что она находится в возрасте, когда возможность рождения ребёнка наиболее максимальна. Однако в то же время он может лишиться ценного работника только лишь по своим убеждениям.

Социально-экономическое положение женщин в России сегодня вызывает серьезную озабоченность: сохраняются негативные тенденции прошлых лет, появляются новые проблемы. «В ходе формирования рынка труда нарастают дискриминационные тенденции в отношении женщин, падает их конкурентоспособность. Повышается риск потерять работу, ослабевают защищенность в трудовой сфере, сокращаются возможности получения нового места работы, профессиональной карьеры, повышения квалификации и переобучения»³.

¹ *Вигелина Т.А.* Дискриминация женщин на российском рынке труда: Материалы научно-практической конференции. М.: Молодой ученый, 2018. С. 248.

² *Шатрова Л.А.* Дискриминация // URL: http://www.bazhov-lib.ru/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=ST_PRINT&P21DBN=ST&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullw_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Шатрова%20Л.%20А.,%20Лиля%20Асхатовна (дата обращения: 20.05.2019)

³ *Мельникова Р.К.* Гарантии на рынке труда // URL: http://dipland.ru/Трудовое_право/Гарантии_и_компенсации_работающим_женщинам_83494 (дата обращения: 20.05.2019)

В силу своего природного предназначения женщины относятся к особой категории работников, т.к. производят не только материальные и духовные блага, но и человеческий род, выполняя материнские обязанности, что неизбежно связано с большими трудовыми затратами по воспитанию детей, обслуживанию семьи. Именно поэтому, думается, рыночные условия занятости более всего привели к ущемлению женщин в сфере труда.

Современная ситуация характеризуется радикальным изменением социального статуса женщин и необходимостью все более полным признанием принципа их равенства с мужчинами.

Дискриминация может иметь место при поступлении на работу, в процессе образования и профессионального обучения, в оплате труда, а также может проявляться в виде профессиональной сегрегации. Мужчины и женщины, как правило, работают в разных секторах экономики и занимают разное положение внутри одной и той же профессиональной группы. Женщины, как правило, заняты в более узком, по сравнению с мужчинами, спектре профессиональных занятий и чаще всего работают неполный рабочий день или на основе временного контракта, или на менее защищенных рабочих местах.

Согласно Трудовому кодексу «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. 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, социального и должностного положения, возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Однако на сегодняшний день даже в официальных документах есть свидетельства о широком распространении практики дискриминации женщин при приеме на работу: около трети руководителей организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности указывают, что при приеме на работу отдают предпочтение мужчинам.

Так, в ходе опроса, проведенного в рамках мониторинга в Калужской области за 2016 год, работодатели признавали факт дискриминации женщин при устройстве на работу и открыто заявляли, что если у них открылась вакансия и на нее претендуют несколько компетентных женщин, они отдадут предпочтение замужним женщинам 30-35 лет, имеющих детей старше 5 лет.

По статистическим данным Россия занимает 51 место в мире по соблюдению гендерного равенства в трудовых отношениях. Женщины на сегодняшний момент составляют 53% населения России. На территории Калужской области проживает 54,5% женщин от общей численности жителей области (из них в трудоспособном возрасте - 68%).

Среди занятых женщин высшее профессиональное образование есть у более 20% женщин (у мужчин - 17%), среднее профессиональное образование - почти у 40% (27,7% - мужчин). Однако фактически женщины представлены на менее перспективных и оплачиваемых должностях.

Средний возраст трудящихся женщин в Калужской области - 38,8 года (у мужчин – 37 лет). В среднем заработная плата женщин почти на 1/3 ниже, чем у мужчин.

Численность безработных женщин, зарегистрированных в органах службы занятости Калужской области, составила около 63,9% от общей численности безработных граждан Калужской области (на начало 2008 г. около 62,9%). Ряды безработных пополнялись главным образом за счет женщин среднего возраста с относительно невысокой трудовой мобильностью. А также этот процесс затронул женщин молодого возраста (до 30 лет), имеющих детей дошкольного возраста¹.

Наряду с гендерной дискриминацией имеет место и дискриминация возрастная, причем работник может оказаться для работодателя как «слишком молодым», так и «слишком старым». Как правило, предпочитают

¹ Зацепин Т.А. Ситуация на рынке труда в Калужской области // URL: <http://www.ombudsman.kaluga.ru/library/?content=item&item=203> (дата обращения: 14.04.2019)

«молодых специалистов с опытом работы», но данной категории граждан нет, ведь само понятие «молодой специалист» говорит нам о том, что опыта пока что нет, либо его слишком мало. Такая проблема чаще возникает в отраслях, где у работодателя есть выбор, т.е. предложения кандидатов существенно превышают количество вакансий. По данным исследовательского центра Superjob наиболее «молодыми» экономическими отраслями являются сфера продаж (одна из наиболее востребованных на рынке труда), где практически отсутствуют работники старше 45 лет, и сфера IT-технологий, где количество таких работников не превышает 5%. Это объясняется тем, что в данных секторах особенно ценится неординарность и способность рисковать при принятии решений, что в большей степени свойственно молодым сотрудникам. Так же исследования показали, что самой «взрослой» из всех проанализированных отраслей оказалась строительная (20%), где предпочтение отдается опытным работникам с высоким уровнем исполнительской дисциплины и профессиональных навыков, что, как правило, достигается уже в зрелом возрасте¹.

Еще одной причиной, по которой претенденты на вакансию нередко получают отказ, является отсутствие у них «прописки» – это особенно распространено в Москве, Санкт-Петербурге и других крупных городах России. Особое внимание на этот факт обращается в п. 11 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2, где подчеркивается, 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 нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное частью 1 ст. 27 Конституции РФ, Законом

¹ Васильев Д.К. Права граждан на рабочих местах // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112078/zapret-na-ukazanie-trebovanij-k-polu-i-vozrastu-v-vakansiyah-uvlechivaet-chislo-bezrezultatnyh-sobesedovaniy/> (дата обращения: 14.04.2019)

Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242–I «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»¹, а также противоречит части 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Также подвергаются дискриминации в сфере труда инвалиды. В соответствии со ст. 13 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»², ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»³, запрещено отказывать в заключении трудового договора инвалиду, направленному на трудоустройство в порядке квотированных рабочих мест. Тем не менее, из-за укоренившегося в обществе ошибочного представления относительно возможностей и производительности лиц с ограниченными возможностями на рынке труда все же наблюдается дискриминация в отношении них.

Негативную роль стереотипов, сложившихся у работодателей об инвалидах, подчеркнул и юрист региональной общественной организации инвалидов "Перспектива" Артур Ушаков. "Работодатели не знают, какую работу способен выполнять человек с той или иной инвалидностью. Иногда в компании работодателя просто нет необходимых условий даже просто для того, чтобы человек мог попасть на свое рабочее место. Поэтому компании проще заплатить штраф, чем создавать рабочее место для инвалида", – заявил он⁴.

Штраф за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с

¹ Ведомость Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. 12 августа.

² Ведомость Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. 2 мая.

³ Российская газета. 1995. 2 декабря.

⁴ Ручкина Е.С. Современная ситуация на рынке труда // URL: <https://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 5.06.2019)

установленной квотой составляет от 5 тыс. до 10 тыс. руб. (ст. 5.42 КоАП РФ).

Дискриминационные проявления особенно очевидны в объявлениях о найме на работу. По данным портала Lenta.ru, почти 50% объявлений о вакансиях в России в целом и более 60% – в Москве являются дискриминационными. Чаще всего в них содержатся неправомерные требования к возрасту (44%), полу сотрудника (29%), стажу работы (19%). Нередко в объявлениях указывают требования к внешности, встречаются даже указания на определенный знак зодиака, под которым должен был родиться соискатель¹.

По международным нормам, равные возможности занятости должны быть гарантированы всем гражданам как до процесса найма, так и в течение него. Агентства по найму должны отклонять дискриминационные запросы работодателей, информировать их о законодательстве и национальной политике, провозглашающих равные возможности занятости. Однако эти требования ни кадровыми агентствами, ни СМИ, публикующими такие объявления, не выполняются – они ограничиваются лишь ремаркой о том, что за содержание публикуемых объявлений ответственности не несут. Но ответственность вполне может коснуться работодателя, т.к. именно такие объявления становятся весомым доказательством проявления дискриминации при рассмотрении исковых требований в судах.

1.2. Место принципа запрета дискриминации в системе принципов трудового права РФ

Принципы в любой правовой отрасли являются системообразующим фактором, таким же важным, как, например, предмет или метод. Они служат

¹ Ильин Л.Г. Ошибки при трудоустройстве на работу // URL: <https://lenta.ru/news/2018/04/07/mendominante/> (дата обращения: 14.04.2019)

основой для формирования правового законодательства и судебной проверки правомерности и конституционности законов.

Принципы трудового права сформулированы в ст. 2 ТК РФ. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска и т.д.

Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Этот принцип трудового права России основан на соответствующем международно-правовом принципе, закрепленном в ряде конвенций МОТ (Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде»¹ (1930 г.), Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»² (1957 г.), Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.))³. Принцип запрещения дискриминации играет особую роль среди всех принципов. Именно он способствует созданию равных возможностей всестороннего развития всех членов общества, сглаживанию неизбежно

¹ Ведомость Верховного Совета СССР. 1956. 2 июля.

² «Библиотечка Российской газеты». 1999.

³ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: МГИМО, 2015. С. 528.

возникающих в обществе неравенств, оказанию помощи незащищенным слоям населения, что является одним из способов реализации конституционного права граждан – право на равенство (п.2, п.3 ст.19 Конституции РФ).

Запрещение дискриминации в настоящее время является как одним из общеправовых принципов, так и основополагающим принципом правового регулирования отношений в сфере труда.

Принцип запрещения дискриминации весьма специфичен, так как в сфере труда существует свои особенности в реализации принципа равенства. Данный принцип не может быть распространен на все правовые нормы, регулирующие взаимоотношения работника и работодателя, так как в основу трудового права изначально заложена идея защиты работника. Можно сказать, что принцип равенства в сфере труда трансформируется в принцип равенства прав и возможностей работников, предоставление всем работникам равных возможностей в реализации своих способностей.

Место принципа запрещения дискриминации в системе принципов правового регулирования трудовых отношений определяется его характеристикой как общеправового принципа. Он находится в тесной взаимосвязи со всеми принципами трудового права¹.

Однако данный принцип, хоть и рассмотрен во множестве международных конвенций, но не имеет единообразия в своем толковании. Т.е. закон не дает конкретных положений, которые считались бы дискриминационными в трудовых отношениях. Сюда же можно отнести не совсем понятную формулировку в ст. 3 ТК РФ об особой заботе государства о своих гражданах.

Принцип запрета дискриминации неотъемлем в трудовом законодательстве. Он обеспечивает работнику гарантию того, что его

¹*Дмитриева И.К.* Принципы российского трудового права. Монография. Министерство юстиции Российской Федерации. М.: Российская правовая академия, 2014. С. 126.

трудоустройство, а также сам процесс работы будет напрямую зависеть только от его деловых качеств, знаний, умений и навыков. Справедливость в сфере трудовых правоотношений повысит уровень квалифицированности работников. Поддержание равенства возможностей – основополагающий фактор эффективной трудовой деятельности.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Отграничения дискриминации от формально схожих правовых явлений

На законодательном уровне закреплён ряд профессий, которые не могут занимать определённый круг лиц. Ограничения в выборе профессиональной деятельности напрямую коснулись женщин и несовершеннолетних детей. В этих случаях не просто не разрешается, а запрещается применение труда данными категориями граждан¹.

Согласно ТК РФ, как для женщин, так и для лиц моложе восемнадцати лет запрещается применение труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Также запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), а для женщин законодатель ограничивает труд на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Данные правовые нормы можно объяснить тем, что законодатель заботится о женщинах и о лицах, которые не достигли совершеннолетия, т.к.

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1; Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. 2017. С. 312.

считает данные слои населения наиболее слабыми и незащищенными¹. Ведь подразумевается, что одной из самых главных функций женщины является репродуктивная функция. Государство нуждается в здоровом населении, а залог здорового ребенка – здоровая мама. Из этого следует, что женщины не должны заниматься тяжелыми видами работ. Что касается лиц моложе восемнадцати лет, то государство здесь заботится уже не только о физическом здоровье, но и о нравственном, т.к. дети, не достигшие совершеннолетия, считаются еще не сформированными. А для того, чтобы все сформировалось правильно законодатель запрещает занимать определённые должности лицам моложе восемнадцати лет².

В Постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»³ приведено 456 профессий, которые не могут осуществляться женщиной. Данное постановление включает в себя запрет различных работ. Если же такие работы, как работы связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную; подземные работы; строительные, монтажные и ремонтно - строительные работы; горные работы; бурение скважин; добыча нефти и газа; черная и цветная металлургия; производство железобетонных и бетонных изделий и конструкций в действительности являются тяжелыми работами, которые зачастую не посильны женщине, то работы, которые связаны с текстильной, легкой и пищевой промышленностью; сельским хозяйством; а так же работы, выполняемые в различных отраслях экономики

¹ *Пушкинов И.Д.* Совершенствование трудового законодательства // URL: <http://www.dissercat.com/content/zapreshchenie-diskriminatsii-v-sfere-truda-kak-odin-iz-osnovnykh-printsipov-trudovogo-prava#ixzz5CYKDtsKR> (дата обращения 24.03.2019)

² *Голов А.Г.* Положение дел с соблюдением трудовых прав в России: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2014. С. 222.

³ Российская газета. 2014. 7 февраля.

представляются уже не такими сложными и тяжелыми, а вполне выполнимыми представителями женского пола¹.

На сегодняшний день Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации подготовили проект приказа, в котором список должностей, на которых ограничивается применение труда женщин, значительно сужается.

Перечень производств с наличием на рабочих местах химических веществ, на которых ограничивается применение труда женщин, сводится к таким производствам, которые напрямую связаны с:

- химическими веществами 1-го и 2-го класса опасности;
- химическими веществами, опасными для репродуктивного здоровья человека;
- канцерогенными химическими веществами;
- химическими веществами – аллергенами;
- противоопухолевыми лекарственными средствами, гормонами-эстрогенами, тестостероном и его производными (т.е. получение синтетических гормонов на технологических стадиях).

Перечень производств, связанных с воздействием на рабочих местах физических факторов производственной среды, на которых ограничивается применение женского труда, сводится к таким производствам, на которых присутствует:

- виброакустический фактор;
- ионизирующее излучение;
- микроклимат производственных помещений².

В данном проекте приказа перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещённый для женщин, стал гораздо меньше.

¹ Подшибякина Н.А. Женщины и профсоюзы // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 123-125.

² Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ // Режим доступа: URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/38106023> (дата обращения: 06.06.2019)

К примеру, в сельском хозяйстве сохраняется запрет на использование женского труда в обслуживании быков-производителей, жеребцов-производителей, хряков; съемке шкур с трупов крупного рогатого скота, лошадей и разрубка туш; транспортировке, погрузка и разгрузка ядохимикатов. Но стали доступными такие работы в отрасли сельского хозяйства, как: водитель грузовых автомобилей; тракторист-машинист сельскохозяйственного производства.

А в производстве музыкальных инструментов данным проектом приказа сняты все ограничения по запрещению применения женского труда.

Данный приказ, при его утверждении, значительно уменьшит ранее созданные границы, в которых запрещался труд женщин. В каждой из 39 отраслей, которые приведены в Постановлении Правительства РФ № 162, стали бы доступными как минимум по 2 вида работ для женщин.

Что касается лиц моложе восемнадцати лет, то профессии, которые они не могут занимать указаны в Постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»¹. Оно включает в себя намного больше должностей по сравнению с предыдущим документом, который был рассмотрен выше, и составляет 2198 профессий. Если проанализировать перечень работ, то среди них можно найти такие, которые в действительности не могут выполняться лицами моложе восемнадцати лет по определенным причинам. Предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда физическому здоровью и психике, а так же выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения. К числу тяжелых работ можно отнести: работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную; горные работы, строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения; черная и цветная металлургия; производство и

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. 6 марта.

передача электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство); бурение скважин, добыча нефти и газа; машиностроение и металлообработка; лесозаготовительные работы, лесосплав и подсочка леса и т.д.

Перечень работ, которые являются запрещенными для женщин и лиц, не достигших совершеннолетия, достаточно обширен. С одной стороны, это можно рассмотреть как заботу государства, о которой говорилось ранее, а с другой стороны, как дискриминацию, т.к. огромное число профессий являются для данных граждан недостижимыми. Ведь по сравнению с мужчинами, женщины и лица моложе восемнадцати лет ограничены в выборе своей профессиональной деятельности¹.

Наряду с ограничениями в профессиях для женщин и лиц, которые не достигли совершеннолетия, стоят ограничения по возрасту. В России дискриминация по возрасту также запрещена, как и по полу и другим признакам. В США также запрещена дискриминация по возрастному признаку и даже принят закон о недопущении возрастной дискриминации при найме на работу. Согласно ему возраст не должен указываться в объявлении о вакансии, и даже в ходе собеседования работодатель не имеет права задавать кандидату вопросы о его возрасте. Европейские страны эту тенденцию поддерживают².

Но в России существует ряд ограничений на определенные должности по возрастному критерию, которые установлены законом. Так, например, работниками спецслужб и правоохранительных органов, космонавтами, спасателями, машинистами поездов, летчиками и т.п. не могут быть лица, возраст которых превышает максимальный возраст, который установлен законом для данных профессий. Такое требование вполне обосновано, т.к. возраст напрямую связан со здоровьем. А в данных профессиях оно играет

¹ *Мионов В. И.* Некоторые проблемы реализации норм трудового права: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2016. С. 167.

² *Кауров В.Г.* Трудовое право США и нормы международного трудового права // Международное публичное и частное право. 2017. № 4. С. 17.

важнейшую роль, т.к. именно от лиц, которые работают в данных сферах, зависят жизни и здоровье других граждан.

Также согласно ч. 1 ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»¹ гражданин не может быть принят на гражданскую службу в случае близкого родства или свойства с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

В данном случае ограничение также является правомерным, т.к. напрямую закреплено в законе Российской Федерации. Данное ограничение создано с целью защиты от коррупционных ситуаций в сфере государственной гражданской службы России².

Законодательство Российской Федерации ограничивает прием на ряд работ иностранных граждан, а также лиц без гражданства. Данные работы связаны с государственной безопасностью Российской Федерации. Так, в соответствии со ст. 17 Федерального закона РФ «О внешней разведке»³ сотрудником органа внешней разведки Российской Федерации может быть гражданин Российской Федерации, не имеющий гражданства (подданства) иностранного государства и способный по своим профессиональным и личным качествам, возрасту, образованию и состоянию здоровья выполнять возложенные на него обязанности. Подобные положения встречаются и в Федеральном законе РФ «О федеральной службе безопасности»⁴, Федеральном законе «О государственной охране»⁵ и т.д.

Помимо этого, иностранные граждане не имеют права: находиться на муниципальной, государственной службе; быть членами экипажа военного корабля РФ, быть командирами воздушного судна гражданской авиации, быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых

¹ Парламентская газета. 2004. 31 июля.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ. 2018. С. 457.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 15 января.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. 10 апреля.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 27 мая.

связана с обеспечением безопасности Российской Федерации. Перечень таких объектов и организаций утверждается Правительством Российской Федерации. Также иностранным гражданам запрещается замещать иные должности, допуск к которым ограничен федеральным законом¹.

2.2. Защита от дискриминации в сфере труда

В случае если работник все-таки заметил дискриминационные нарушения своих трудовых прав, ему необходимо выработать дальнейшую стратегию по защите. Главной сложностью защиты работников от дискриминации в данной сфере является скрывание работодателем своих дискриминационных побуждений и действий как бы в рамках процедур, предусмотренных законодательством. То есть дискриминирующие обстоятельства в большинстве случаев трудно доказуемы. Доказательства в данном случае могут быть в письменной форме, в виде показаний свидетелей, вещественных доказательств, заключений экспертов. Однако специфическим средством доказывания в таком трудовом споре является сравнение действий работодателя в отношении дискриминируемого работника и в отношении других работников, находящихся в тех же условиях, но не подвергающихся дискриминации².

Согласно Трудовому кодексу РФ лица, которые подверглись дискриминации со стороны работодателя, могут обратиться в суд. Но существуют еще несколько вариантов, которые могут помочь соискателям и работникам в защите своих конституционных прав по данному вопросу.

Российское законодательство предусматривает следующие способы защиты от дискриминации в сфере труда:

1. обращение в суд;
2. обращение в прокуратуру;

¹ Куликов В.В. Современная экономика труда. М.: Экономика. 2015. С. 660.

² Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. 2015. № 1. С. 80-89.

3. обращение в Федеральную инспекцию по труду;
4. обращение в Федеральную Антимонопольную Службу.

В соответствии со ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации: лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Трудовые споры относятся к подведомственности судов общей юрисдикции и рассматриваются в районных судах по месту нахождения, т.е. юридическому адресу работодателя. Работник должен обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Однако если речь идет о незаконном увольнении работника, то срок продлевается до одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации)¹.

Работник может выбрать один из следующих вариантов искового заявления:

— в исковом заявлении просить суд признать какое-либо действие работодателя незаконным и в качестве основания (-ий) приводить доводы, в том числе и о дискриминационности этого действия;

— заявить одновременно два требования: о признании какого-либо действия работодателя незаконным, например, увольнения, и о признании этого действия дискриминационным;

— предъявить полностью самостоятельный иск о признании какого-либо действия или системы действий работодателя дискриминационными².

Помимо этого, необходимо заявить требование о компенсации морального вреда, обосновав в иске свои моральные и физические страдания. Сумма денежной компенсации самостоятельно определяется работником,

¹ Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового права // Юрист. 2016. №3. С. 55-56.

² Толкунова В.Н. Трудовое право // Курс лекций. 2017. № 6. С.88-90.

однако окончательную сумму установит суд с учетом того, как он оценит представленные доказательства. Доказательствами в данном случае могут послужить документы от медицинского работника, который укажет в своем заключении о неприятных последствиях, сказавшихся на здоровье работника при инциденте с работодателем.

Также если спор касается разницы в оплате труда, то логично предъявить самостоятельное требование о взыскании этой разницы.

Таким образом, работник обращается в суд, как правило, после ограничения его прав по дискриминирующим обстоятельствам и в том случае, если его ситуация спорна и неоднозначна и требуется оценка.

При обращении граждан в прокуратуру следует помнить, что прокуратура осуществляет надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением всех действующих законов, и обязана реагировать на сообщения о нарушении прав граждан, в том числе на сообщения о фактах дискриминации в сфере труда. Таким образом, проверив информацию о дискриминационных ситуациях, полученную от работника компании, прокуратура может выдать его работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений (либо предостережение от совершения правонарушений, как мера предварительного контроля)¹.

Помимо этого, в соответствии со ст. 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях прокурором может быть возбуждено дело об административном правонарушении, а работодателю за нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений,

¹ Починок А.П. Российская энциклопедия по Охране труда. М.: НЦЭНАС. 2014. С. 90.

принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам грозит наказание в виде штрафа:

- для граждан в размере от 1 000 до 3 000 рублей;
- для юридических лиц в размере от 50 000 до 100 000 рублей .

На практике работник обращается в органы прокуратуры в том случае, когда у него только появились подозрения, что его права ограничиваются работодателем по дискриминирующим обстоятельствам. В такой ситуации при вмешательстве сотрудников прокуратуры, как правило, достаточно их предупреждения для изменения ситуации в пользу прав работника¹.

Также гражданин, который считает, что в отношении него были предприняты дискриминационные действия со стороны работодателя, может обратиться в Федеральную инспекцию по труду, которая возьмет под свой контроль деятельность должностного лица.

Федеральная инспекция по труду обязана следить за исполнением трудовых прав граждан, а также фиксацией таких нарушений, как дискриминация работника в сфере труда со стороны работодателя. Но разрешать данный конфликт трудовая инспекция будет не в индивидуальном порядке, т.е. решить конкретную ситуацию она не сможет, но сам факт дискриминации будет официально обозначен.

Подобное обращение будет полезно и в тех случаях, когда при приеме на работу публикуется объявление с нарушениями. Если в нем есть явные признаки дискриминации, то работник вполне обоснованно может сразу обратиться в трудовую инспекцию. Сотрудники Трудовой инспекции будут основываться в данном случае на Федеральном законе от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ "О занятости населения в РФ" и отдельные законодательные акты РФ»², принятый в целях борьбы с

¹ Подшибякина Н.А. Женщины и профсоюзы // Вопросы экономики. 2016. № 3. С. 123-125.

² Российская газета. 2013. 5 июля.

дискриминацией при приеме на работу, содержащий нормы, прямо запрещающие дискриминацию в объявлениях о наличии вакансий.

В данном законе введен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В законе перечень дискриминационных признаков в объявлениях о вакансиях является открытым, а это значит, что теперь в объявлении о приеме на работу нельзя указывать, к примеру, конкретное учебное заведение, которое должен закончить претендент на вакантную должность: это может быть расценено как дискриминация по отношению к соискателям, закончившим другие учебные заведения¹.

Также при обнаружении дискриминационных признаков, которые расположены в требованиях к объявлениям о работе, граждане могут обратиться не только в трудовую инспекцию, но и в Федеральную Антимонопольную Службу².

Федеральная Антимонопольная Служба рассматривает жалобы на несоблюдение законов о рекламе. Объявления о приеме на работу, в которых имеются прописанные дискриминационные требования, как раз относятся к

¹ *Филин С.С.* Юрист по трудовому праву // URL: <https://trudinsp.ru/diskriminatsiya-na-rabote.html#i-5> (дата обращения: 08.06.2019)

² Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. 2 августа.

нарушению таковых законов. Для данной службы не важно как размещено объявление о приеме на работу, оно может быть размещено в интернете, печатных изданиях или в других средствах массовой информации¹.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что защитить свои конституционные права, которые нарушены работодателем в трудовых отношениях, граждане могут несколькими способами, которые были приведены выше. Но следует помнить, что при обращении в органы прокуратуры, трудовые инспекции, антимонопольные службы, а также в суды работникам и соискателям необходимо иметь как можно больше доказательств, чтобы добиться положительного результата своего обращения.

¹ Федеральная Антимонопольная служба // URL: <https://fas.gov.ru> (дата обращения: 08.06.2019)

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Дискриминация прямо запрещена Конституцией РФ, Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации¹ (ст. 5.62), Трудовым кодексом РФ (ст. 3), признана российскими законодателями уголовно наказуемым деянием в случае совершения с использованием служебного положения (ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации²).

Казалось бы, что подобных запретительных норм должно быть достаточно для эффективного искоренения дискриминации. При этом реалии российской общественной жизни свидетельствуют об обратном: налицо дискриминация мигрантов, женщин в сфере трудовых отношений³.

Рассмотрев теоретические аспекты дискриминации и отличие ее от формально схожих правовых явлений, считается важным в данном вопросе рассмотреть также судебную практику.

Довольно часто от дискриминации страдают беременные женщины или женщины, находящиеся в декретном отпуске. Так, например, Ногинский городской суд рассматривал трудовой спор по вопросу сокращения женщины, находящейся в декретном отпуске. Из объяснений истца и представленных доказательств усматривается следующее.

Приказом от 15.10.2017 №1254 Деревянко Ю.А. принята на должность диспетчера ООО «Энерготек», с ней заключен трудовой договор.

Указанное усматривается из трудовой книжки (л.д.34-51), трудового договора №16987 от 16.10.2017 (л.д.33-35).

¹ Российская газета. 2001. 31 дек.

² Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 17 июня.

³ Муравьева М. Г. Проблемы дискриминации российских женщин в контексте международных стандартов защиты прав человека // ред. 2009. № 12. С. 27-43.

Приказом от 30.01.2018 №4587 Деревянко Ю.А. уволена из ООО «Энерготек» по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) (л.д.5).

10.02.2018 по почте истец получила трудовую книжку, приказ об увольнении и иные документы, связанные с увольнением (л.д. 52-53).

В период увольнения Деревянко Ю.А. находилась в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (л.д.37-43).

Таким образом, из представленных истцом доказательств следует, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников работодатель Деревянко Ю.А. не предупреждал за 2 месяца, ей не были предложены вакантные должности, в день увольнения истец не была ознакомлена с приказом об увольнении, ей не была вручена трудовая книжка, а также не был произведен окончательный расчет.

В решении суда было сказано о том, что приказ об увольнении нужно считать недействительным, истцу приказано восстановить в должности¹.

Но также не редки случаи, когда суд встает на сторону работодателя при вопросах дискриминации в отношении женщин с детьми.

Так, Коверина О.В. обратилась в Боханский районный суд Иркутской области с иском Муниципальному детскому учреждению дополнительного образования «Боханская детская школа искусств» о признании увольнения с должности бухгалтера незаконным.

Коверина О.В. утверждала, что Клементьева В.М., являясь руководителем отдела культуры, оказывала давление на директора ДШИ с целью увольнения истца с должности бухгалтера в связи с чем, по мнению истца, допустила дискриминацию в отношении неё.

В судебном заседании истец Коверина О.В. пояснила, что на период заключения с ней срочного трудового договора она работала на постоянной

¹ Решение Ногинского городского суда от 20.03.2018 по делу М-293/2018 // URL:https://rospravosudie.com/law/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F_3_%D0%A2%D0%9A_%D0%A0%D0%A4 (дата обращения: 11.05.2018)

основе главным бухгалтером. В связи с открытием листка о нетрудоспособности в связи с осуществлением ухода за больным ребёнком, она предупредила своего работодателя - директора ДШИ Шоболову Т.Ш. о выполнении ею своих должностных обязанностей на дому, для чего бухгалтерские документы, хранящиеся на бумажном носителе, были ею перенесены домой.

В период ухода за больным ребенком, истек срок срочного трудового договора. Как утверждает работодатель, Коверина О.В. была об этом предупреждена и приглашена для окончательного расчета и выдачи трудовой книжки по телефону. Данный разговор слышали и подтверждают работники детской школы искусств.

Коверина О.В. не явилась в детскую школу искусств, но продолжала самовольно, будучи уволенной с должности бухгалтера, используя электронный ключ доступа, входить в систему и направлять отчеты. Она полагала, что после окончания срока трудового договора она продолжала работать, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Суд решил отказать в удовлетворении исковых требований Ковериной О.В., т.к. посчитал, что действия работодателя законны, а в трудовых отношениях истец с отделом культуры, возглавляемым Клементьевой В.М. не состояла, ответчик Клементьева В.М. работодателем истца не являлась, в связи с чем не могла проявлять в отношении нее дискриминацию¹.

Остро стоит вопрос дискриминации во время установления причин увольнения работников. Здесь работодатель имеет множество «лазеек», благодаря которым он может уволить работника без причин, связанных с его трудовыми навыками, компетенциями или квалификацией.

Т.И. Емельяненко обратилась в суд с исками к ОАО «ММК» об установлении фактов дискриминации в сфере труда, взыскании компенсации морального вреда. Истица пояснила, что работодателем грубо нарушались ее

¹ Решение Боханского районного суда от 11.10. 2018 по делу № 2-435/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/AF5TVH3VjcWQ/> (дата обращения: 22.05.2019)

конституционные и трудовые права на равные условия труда без дискриминации, под угрозой сокращения и в наказание за ее восстановление ее ежедневно принуждали заниматься работой, не обусловленной трудовым договором, — принудительным трудом. А именно в течение указанных периодов ежедневно приходили телефонограммы и письма на адрес места ее работы с требованием идти в отдел кадров для ознакомления с вакансиями. Сотрудники отдела кадров являлись в рабочее время на ее рабочее место и принуждали ее знакомиться со списками вакансий, принуждали брать ежедневно направления на работу. Она вынуждена была ходить по направлениям. Считает, что у нее неравные права с другими сокращаемыми работниками, поскольку она в результате этого должна была работать без обеда и задерживаться на работе. В процессе судом было установлено, что в отношении Т. И. Емельяненко осуществляется процедура сокращения. Суд указал на то, что в соответствии с Конвенцией № 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий», принятой 25 июня 1958 года и вступившей в силу для СССР 04 мая 1962 года, дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. Термин «дискриминация» в соответствии со ст. 1 Конвенции включает:

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

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считается дискриминацией. В соответствии со ст. 8 Конституции РФ в Российской Федерации гарантируется, в том числе, свобода экономической деятельности. Указанное конституционное положение предполагает наделение работодателя полномочиями, позволяющими ему принимать необходимые кадровые решения. Работодатель, в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации, вправе усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, соблюдая при этом установленный порядок увольнения. С учетом изложенного суд приходит к выводу, что принятое ОАО «ММК» решение о сокращении штата принято в рамках предоставленных ему полномочий. Принятием данного решения права работника, предусмотренные ст. 37 Конституции РФ, не нарушаются. Поскольку права и свободы гражданина, не должны нарушать права и свободы других лиц, защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерны им¹.

Не редко работодатель отказывает в приеме на работу в том случае, если он состоял в каких-либо отношениях с родственниками, друзьями, знакомыми соискателя, и эти отношения имеют отрицательный окрас.

Так, Зацепин А.В. обратился в суд с иском к Администрации МО Дубровинского сельсовета о признании незаконным отказа в заключении трудового договора.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда от 12.05. 2017 по делу № 2-1993/2013 // URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252> (дата обращения: 11.05.2019)

28.03.2018 года Зацепин А.В. пришел на собеседование в Администрацию МО Дубровинского сельсовета Варгашинского района Курганской области на должность пожарного-водителя МППО. В ходе собеседования стороны пришли к тому, что если Зацепин А.В. пройдет медицинскую комиссию, то сможет приступить к работе 01.05.2018.

06.04.2018 по направлению работодателя Зацепин А.В. прошел медицинскую комиссию, препятствий для приема на данную работу установлено не было. Однако 01.05.2018 работодатель к работе его не допустил, ссылаясь на то, что вакансия откроется только с 01.06.2018. Зацепина А.В. снова просили подождать, а 15.06.2018 на данную должность работодателем был принят другой работник.

Зацепин А.В. считает, что с ним не захотели заключать трудовой договор по причине того, что его мама имела негативный опыт общения с главой Дубровинского сельсовета.

Зацепин А.В. настаивал на том, чтобы с ним заключили трудовой договор, а также выплатили убытки, понесенные им, и компенсацию морального вреда.

Решением суда Зацепина А.В. приняли на работу на должность пожарного-водителя МППО, а также выплатили расходы, связанные с прохождением медицинской комиссии¹.

Не редки случаи, когда соискатель всеми силами пытается доказать дискриминацию, которой подвергся, при приеме на работу, но в силу недостаточности доказательств суд не принимает во внимание данное явление.

Так, Гусельникова С.А. обратилась в суд с иском к МУ «Управление образования администрации Кудымкарского муниципального района» о признании приказа об увольнении необоснованным.

¹ Решение Варгашинского районного суда от 25.10.2018 по делу № 2-315/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/02cZNry2uimV/> (дата обращения: 21.05.2019)

В обосновании своего требования она указала, что на основании срочного трудового договора от 09.09.2015г., заключенного с МУ «Управление образования администрации Кудымкарского муниципального района», она была назначена на должность директора МАОУ «Гуринская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – МАОУ «Гуринская СОШ») на срок до 10.09.2018 г.

31.08.2018г. она получила уведомление о том, что с 11.09.2018 г. трудовой договор будет прекращен в связи с истечением срока его действия, в котором также сообщалось о необходимости в срок до 07.09.2018г. подать заявление о продолжении работы путем заключения срочного трудового договора сроком на 1 год.

05.09.2018 г. в адрес работодателя ею было предоставлено заявление о заключении срочного трудового договора на 1 год. Однако, 06.09.2018г. она получила уведомление о том, что трудовой договор с ней будет прекращен и с 10.09.2018г. она будет уволена, необходимо получить трудовую книжку.

10.09.2018г. она повторно представила работодателю заявление о заключении срочного трудового договора на 5 лет, но этим же числом была уволена по п.1 ст.79 ТК РФ.

Гусельникова С.А. считает увольнение незаконным, поскольку изначально работодателем было объявлено намерение заключить с ней трудовой договор, в указанный в уведомлении срок она представила работодателю все необходимые документы. Кроме того, занимая должность директора с 2010 года, нареканий в работе со стороны работодателя не возникало, к дисциплинарной ответственности она не привлекалась. Напротив, школой было получено множество наград, званий, денежных премий; она, как директор, награждена грамотой Министерства образования и науки Пермского края. Считает, что оснований для отказа в заключении очередного срочного трудового договора у работодателя не имеется.

Однако суд, в своем решении, ссылается на то, что доказательств наличия дискриминационных действий работодателя гражданкой

Гусельниковой С.А суду не представлено, а также анализ обстоятельств, сопутствующих ее обращению с заявлением о приеме на работу, и оснований, послуживших отказом в удовлетворении ее просьбы, не свидетельствует о наличии дискриминации¹.

Еще одним примером, когда суд посчитал, что доказательств в признании дискриминации в отношении соискателей недостаточно, дело Зиманова А.М.

10.09.2018 Зиманов А.М. прошел собеседование в ООО «СК «Мостотрест», получил направление на прохождение предварительного медицинского осмотра, вечером этого же дня по телефону мастер участка Микитенко А.В. сообщил, что в трудоустройстве ему отказано из-за того, что ранее он отстаивал своих трудовые права в суде с бывшим работодателем.

Посчитав, что работодатель отказал в приеме на работу незаконно, Зиманов А.М. обратился в суд с иском к Поронайскому участку общества с ограниченной ответственностью «СК «Мостотрест» с требованием признания данного факта.

Суд в удовлетворении исковых требований гражданина Зиманова А.М. отказал, ссылаясь на то, что никаких аудио-видео доказательств не предоставлено, а значит признать данные действия работодателя незаконными оснований нет. Также в своем решении суд поясняет, что Трудовой кодекс РФ не ограничивает право работодателя, предусмотренное ст. 22 ТК РФ, самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)².

Еще одним примером послужит дело Кузнецова А.В., который подал иск в суд к ОАО "Российские железные дороги" в лице локомотивного эксплуатационного депо Бабаево (ТЧ-22) - структурному подразделению Октябрьской дирекции тяги - филиалу ОАО "РЖД".

¹ Решение Кудымского городского суда от 23.10.2018 по делу № 2-1198/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BoJD988wLd1r/> (дата обращения: 22.05.2019)

² Решение Поронайского городского суда от 22.10.2018 по делу № 2-1283/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ZwqL7IYX05QP/> (дата обращения: 22.05.2019)

Кузнецов А.В. считает, что ему отказали в приеме на работу незаконно. При этом, утверждает Кузнецов А.В., работодатель отказался предоставить ему официальный письменный отказ в приеме на работу.

В мае 2016 года на интернет-сайте "Авито" Кузнецов А.В. нашёл объявление локомотивного эксплуатационного депо Бабаево о наличии свободной вакансии помощника машиниста электровоза с окладом 30 000 рублей.

17.05.2016 он приехал в г. Бабаево Вологодской области, обратился в депо по вопросу вакантной должности, прошёл собеседование с руководителем депо, ему дали список необходимых документов для трудоустройства, направление на прохождение медицинской комиссии.

Он снял номер в гостинице «Лесная» в г. Бабаево и начал проходить медицинскую комиссию, по итогам прохождения которой 07.06.2016 получил положительное заключение врачей-специалистов НУЗ «Узловой поликлиники на ст. Бабаево ОАО «РЖД».

Далее он предоставил документы в депо, в том числе положительную характеристику из эксплуатационного депо Буй от 07.05.2013 года.

В ходе судебного разбирательства сторона защиты утверждала, что на собеседовании никакой характеристики с прежнего места работы предоставлено не было. Т.к. данная характеристика имеет обязательный характер при приеме на данную вакансию, поэтому специалист по управлению персоналом депо С.Е.А. связалась по телефону со специалистом эксплуатационного локомотивного депо Буй в целях получения по телефону устной характеристики на соискателя.

В ходе телефонной беседы была выявлена причина увольнения Кузнецова А.В. с прежнего места работы – Кузнецов А.В. 02.05.2013 при прохождении предрейсового медицинского осмотра был отстранен от поездки по факту обнаружения признаков алкогольного опьянения.

Данные, полученные в результате разговора с бывшим работодателем, были доложены Кузнецову А.В. Сторона защиты утверждала, что отказа в

приеме на работу не было, т.к. как только Кузнецов А.В. услышал информацию о разговоре, начал кричать, забрал все свои документы и ушел.

Суд решил, что оснований в признании отказа в приеме на работу незаконным не было, за неимением доказательств¹.

Также работодатель может попросить работника уволиться по собственному желанию, считая, что данный сотрудник перестал подходить по какой-либо причине, под угрозой увольнения по нежелательной статье.

Так случилось и с гражданкой Завьялковой И.Н. Она утверждала, что работодатель заставил ее написать заявление на увольнение 08.08.2018 задним числом, т.е. 18.05.2018 под угрозой увольнения за систематические прогулы.

Завьялкова И.Н. написала заявление на увольнение по собственному желанию, но предполагала, что работодатель решил с ней перестать сотрудничать по причине ее пенсионного возраста.

Суд вынес решение об отказе в удовлетворении иска Завьялкиной И.Н., т.к. посчитал, что сторона защиты доказала отсутствие дискриминации в отношении истца, предоставив документы об увольнении по собственному желанию от 18.05.2018, написанные собственноручно Завьялкиной И.Н.²

Примером этой же ситуации служит дело Красильниковой Н.Н., которая подала иск в суд к обществу с ограниченной ответственностью «Наладчики» о признании увольнения незаконным.

Красильникова Н.Н. утверждала, что после выхода на работу с листа нетрудоспособности, директор, унижая её человеческое достоинство и не пояснив причину, принуждал к добровольному увольнению из организации по собственному желанию.

Красильникова Н.Н. отказалась выполнить требования работодателя, на что он исключил ее из списков бесплатной доставки службой такси на

¹ Решение Шарьинского районного суда от 15.10. 2018 по делу № 2-567/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rahXd0HowTmx/> (дата обращения: 22.05.2019)

² Решение Ленинского районного суда от 15.10. 2018 г. по делу № 2-4185/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/D6lC6RFdb4rx/> (дата обращения: 22.05.2019)

рабочее место. Красильникова Н.Н. не была своевременно предупреждена о том, что ее исключили из списка, и опоздала на работу. Она полагает, что указанные обстоятельства были намеренно созданы работодателем с целью дискредитации её трудовой репутации, усугублением трудового конфликта с дальнейшим принуждением к увольнению.

Не выдержав давление со стороны начальства, Красильникова Н.Н. уволилась по собственному желанию.

В ходе судебного разбирательства ею были преподнесены доказательства - аудиозаписи и расшифровок аудиофайлов разговоров, из которых следует, что истцу предлагалось уволиться по собственному желанию.

Но суд не удовлетворил иск гражданки Красильниковой Н.Н., поскольку посчитал, что заслушанная в судебном заседании по ходатайству представителя истца аудиозапись разговора истца с руководителем ООО «Наладчики», не свидетельствует о вынужденности увольнения, поскольку произведена за несколько месяцев до увольнения истца¹.

Не всегда суд принимает свои решения в пользу работодателей. Для того, чтобы доказать дискриминацию в суде соискателям и работникам необходимо приложить максимум доказательств данного явления. Иногда даже необходима поддержка Государственной инспекции труда.

Такая поддержка помогла Севостьянову И.В., незаконно уволенному с работы, выиграть дело в отношении ООО «ЮГРАТРАНС» о взыскании компенсации морального вреда.

Севостьянов И.В. утверждал, что 15.09.2018 г. он был уволен с занимаемой должности, хотя заявления об увольнении по собственному желанию в адрес ответчика не писал, с приказом об увольнении ознакомлен не был. При этом в день увольнения ответчик не произвел с ним окончательный расчет.

¹ Решение Нижневартковского городского суда от 5 октября 2018 по делу № 2-5608/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dccFQUtEJvUy/> (дата обращения: 22.05.2019)

По его жалобе в отношении ответчика Государственной инспекцией труда в ХМАО-Югра была проведена проверка, в ходе которой выявлен ряд нарушений.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование Севостьянова И.В., подвергнутого дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда¹.

Также работодатель может отказывать при приеме на работу по национальному признаку. Сам по себе этот факт является дискриминационным. Но что интересно: в Европе этот аспект расширен гораздо больше, нежели в нашей стране. Так, данную позицию можно проиллюстрировать на следующем примере. Если лицу отказывают в приеме на работу, поскольку работодатель не желает в своем штате иметь цыган, прямой дискриминацией следует считать как случай с лицом, являющимся цыганом, так и случай с лицом, которое похоже на цыгана, либо лицом, друзьями которого являются цыгане. Истец в таком случае не доказывает, что он является этническим цыганом. Достаточно будет доказать, что его приняли за цыгана и он на этом основании подвергся дискриминации. Истцу достаточно обосновать, что его приняли за представителя такой группы людей и потому проявили к нему неравное отношение².

Проанализировав примеры судебной практики, касающиеся вопросов дискриминации в сфере труда, можно сделать вывод о том, что зачастую данное явление в суде доказать невозможно. Суд в большей степени выносит решение о том, что дискриминационных действий в отношении работника он не видит, т.к. данное явление не доказано стороной, которая подавала иск в

¹ Решение Куйбышевского районного суда от 04.10. 2018 г. по делу № 2-942/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/p3JS7U7ZdSr1/> (дата обращения: 22.05.2019)

² *Люттов Н.Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения: Учебник для вузов. 2011. С. 211.

суд. Естественно, что иск в суд подает работник, который обнаружил в отношении себя дискриминацию со стороны работодателя при трудоустройстве, увольнении, выплаты заработной платы, пособий и т.д. Дискриминационные действия, а именно их доказательство, ложится на плечи работников. Казалось бы, что доказать дискриминацию легко и просто, но на деле оказывается, что удается доказать их лишь единицам, и то при помощи влиятельного органа, такого как Государственная инспекция труда.

Статистика за 2017 год показывает, что суды рассмотрели только лишь 23 административных дела о дискриминации. По ним было выписано 8 штрафов и 6 предупреждений. Уголовная статья о дискриминации, которая предусматривает наказание от серьезных штрафов до тюремного заключения, не применялась ни разу¹.

Для того, чтобы дискриминация в сфере труда встречалась реже, необходимо обладать знаниями о запрете дискриминации, о ее причинах, принципах, способах и т.д. Если же работник подозревает, но сомневается в том, что его права нарушены, то он может обратиться в комиссию по трудовым спорам, которая имеется на каждом предприятии.

Но результаты социологического исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав в рамках проекта «Дискриминация в сфере труда: разработка механизмов защиты и оказание практической помощи пострадавшим» показали, что лишь 1 % опрошенных обращались в комиссии по трудовым спорам на своих предприятиях за последние три года. При этом 87 % членов профсоюза за последний год ни разу не обращались в профком своего предприятия. Протестная активность работников также очень мала. 90 % опрошенных работников никогда не принимали участия ни в каких

¹ *Праведников М.С.* Статистика решений судов в трудовых отношениях // URL: <http://www.oka.fm/new/read/social/V-Rossii-protcvetaet-trudovaya-diskriminatciya/> (дата обращения: 10.06.2019)

коллективных акциях в защиту своих прав либо потому, что таких акций просто не было, либо потому, что предпочли остаться в стороне от них¹.

Согласно практике Европейского суда по правам человека, Российская Федерация занимает первое место по подаче обращений. За 2018 год в Европейский суд было подано 11778 обращений, но только 248 из них получили свои решения. Остальные были возвращены обратно за неимением достаточного количества документов, прикладываемых к обращению, а также решились путем примирения сторон.

Из 248 решений за 2018 год Европейским судом было вынесено 3 решения по делам о дискриминации в сфере труда. В процентном соотношении они составили – 1,2%.

Если рассматривать практику Европейского суда в период с 1959 года по 2018 год, то Российская Федерация занимает второе место, т.к. количество решений составляет 2501, а в Турции – 3532. 16 из 2501 решений являются решениями по делам о дискриминации в сфере труда (0,6%).

Наряду с Россией проблема дискриминации является актуальной в таких странах, как Турция и Украина, т.к. в них количество решений за 2018 год по данной категории дел также достигла 3. Наименее актуальна - в Словакии, Мальте, Греции и Румынии. В этих странах за 2018 год вынесено по 1 решению по вопросам дискриминации в сфере труда.

С одной стороны кажется, что цифры достаточно маленькие, что говорит о том, что данная проблема не является актуальной в Российской Федерации. Но если подумать, что в Европейский суд могут обратиться только те, кому отказано судами всех инстанций в Российской Федерации, то вопрос о дискриминации в сфере труда уже не кажется таким безобидным. А также из практики Европейского суда следует, что в Российской Федерации данная проблема актуальна, т.к. больше решений по категории дел о дискриминации в сфере труда не вынесено ни у одной из 47 стран.

¹ Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана // Социологические исследования. 2016. № 3. С. 130.

Сместить ситуацию в России с мертвой точки и сделать механизм борьбы с дискриминацией в сфере труда более эффективным реально. Но это будет сложный процесс, который потребует как внесения изменений в действующее законодательство, так и изменения общественного сознания граждан.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Дискриминация в трудовых отношениях. Понятие и виды.

Занятие разработано для учащихся 11 классов общеобразовательной школы.

Форма занятия: внеклассное мероприятие.

Тип занятия: классный час.

Методы: словесные, поисковые, объяснительно-побуждающие, частично-поисковые, информационно-обобщающие.

Средства обучения: речь, мультимедийное оборудование, Конституция РФ (по одному экземпляру на 4 человека; возможно использование обучающимися электронной версии).

Цель занятия: познакомить обучающихся с основными видами дискриминации в трудовом праве и способами борьбы с ней.

Задачи занятия:

— обучающая – научить понимать важность существования такого принципа трудового права, как запрет дискриминационных действий в отношении работников и соискателей;

— развивающая – формирование и развитие способности использовать все правовые возможности защиты от дискриминации в трудовых взаимоотношениях, а также грамотно отграничивать дискриминацию от схожих правовых явлений;

— воспитывающая – сформировать у обучающихся рациональное общественное самосознание, связанное с будущими трудовыми отношениями.

Структура занятия (100 минут).

1. Организационная часть (общ. – 5 мин.).

В данную часть входит приветствие учеников, а также оглашение цели занятия и актуальность выбранной темы.

2. Основное содержание занятия (общ. – 85 мин.)

В данную часть входит выступление учителя с устным материалом, который дублируется на слайде (40 мин.); просмотр видеоролика по теме выступления (3 мин.); самостоятельная работа учеников в группах (12 мин.); выступления групп и совместное обсуждение о проделанной работе (30 мин.).

3. Подведение итогов (общ. – 10 мин.)

В данную часть входит рефлексия, а также подведение итогов.

Ход занятия.

1. Организационная часть.

Вступительное слово преподавателя:

Добрый день, уважаемые ученики! Я рада Вас видеть.

Цель проведения занятия:

На сегодняшний день в России очень часто встречается такое явление, как дискриминация. Она пронизывает все сферы жизни человека. Но сегодня мы с Вами более подробно поговорим о дискриминации в трудовом праве.

Актуальность темы:

Данная тема должна быть Вами интересна, хотя бы потому, что совсем скоро Вы столкнётесь с трудоустройством на работу. Кажется, что в этом нет ничего сложного, но на деле ситуация складывается более чем не простая.

Для того, чтобы занять желаемую вакансию в престижной организации, Вы должны соответствовать определенным требованиям. Чтобы понимать, какие требования к Вам, как к соискателю, приемлемы, а какие нет, сегодня мы и собрались.

2. Основное содержание занятия.

Работодатель зачастую предъявляет к работникам весьма сомнительные требования, такие как: цвет кожи, национальность, пол, возраст и т.д. Если соискатель не подходит под них, то работодатель отказывает в приеме на работу.

Такие действия со стороны работодателя называются – дискриминацией.

Запрещение дискриминации является одним из основных принципов трудового права. Данному принципу посвящено несколько статей в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, а также создано для детализации определенных аспектов данного принципа множество иных нормативных правовых актов.

Давайте Вы попробуете назвать мне номера статей, которые посвящены нашей сегодняшней теме в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ.

Вы все молодцы, потому что действительно ст. 19 Конституции РФ гарантирует равенство прав и свобод всех граждан, а ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещает дискриминацию в сфере труда.

Как Вы понимаете, что такое дискриминация в трудовых отношениях?

Ход Ваших мыслей правильный.

Единое толкование термина «трудовая дискриминация» было сформулировано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" в 2014 году.

В ст. 3 говорится о том, что под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Из этого определения и ст. 64 Трудового кодекса РФ следует, что существует несколько дискриминационных признаков в сфере труда. Давайте вместе их перечислим.

Дискриминационными признаками в трудовых правоотношениях могут выступать:

- 1) пол;
- 2) раса;
- 3) цвет кожи;
- 4) национальность;
- 5) язык;
- 6) происхождение;
- 7) имущественное положение;
- 8) должностное положение;
- 9) семейное положение;
- 10) социальное положение;
- 11) возраст;
- 12) место жительства;
- 13) отношение к религии;
- 14) убеждения;
- 15) принадлежность/непринадлежность к общественным объединениям или каким – либо социальным группам.

Но не стоит забывать, что на этом список не заканчивается. В трудовых отношениях дискриминацией может считаться все то, что не относится к деловым качествам работника. Только это должно влиять на решение работодателя при приеме на работу.

Разъяснения относительно понятия "деловые качества работника" были произведены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

В ст. 10 данного постановления говорится, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица

выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

И последние, что Вы должны знать по данной теме, это то, что на законодательном уровне закреплён ряд профессий, которые не могут занимать определенный круг лиц. Ограничения в выборе профессиональной деятельности напрямую коснулись женщин и несовершеннолетних детей. В этих случаях не просто не разрешается, а запрещается применение труда данными категориями граждан.

Согласно ТК РФ, как для женщин, так и для лиц моложе восемнадцати лет запрещается применение труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Также запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), а для женщин законодатель ограничивает труд на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Давайте посмотрим интересный видеоролик по теме нашего занятия.

Если у Вас есть вопросы по изложенному материалу, то я готова ответить на них.

А теперь давайте поделимся на мини-группы для того, чтобы закрепить пройденный материал, выступив с творческим заданием.

Исходя из того, что в классе 22 человека, учащиеся объединяются по двое, для того, чтобы получилось 11 групп. Каждая группа вытягивает листочки, заранее подготовленные учителем, на которых написан один дискриминационный признак в трудовом праве.

Дискриминационные признаки, написанные на листочках: пол; раса; цвет кожи; национальность; язык; происхождение; имущественное положение; должностное положение; семейное положение; социальное положение; возраст; место жительства; отношение к религии; убеждения; принадлежность/непринадлежность к общественным объединениям или каким – либо социальным группам.

После 12-минутной подготовки обучающиеся без уточнения дискриминационного признака представляют свои ситуации в сценке (роли: работодатель и соискатель) и вместе с остальными группами и преподавателем отгадывают их.

3. Подведение общих итогов.

Рефлексия:

Обучающимся предлагается записать на листах ответы на вопросы:

— «Считаете ли Вы дискриминацию в сфере труда серьезной проблемой?»;

— «Слышали ли Вы о данном явлении ранее?»;

— «Сталкивались ли Вы или Ваши родные с дискриминацией в трудовых отношениях?».

Ответы собираются анонимно.

Общий вывод:

Сегодня мы с Вами познакомились с такой проблемой в сфере труда, как дискриминация. Скажите, пожалуйста, сможете ли Вы после сегодняшнего занятия определить дискриминацию в сфере труда и отличить ее от других правовых явлений? Какие дискриминационные признаки Вы узнали? Что должно быть основным критерием для работодателя при приеме на работу?

Выслушиваются ответы.

Может быть у Вас остались какие-нибудь вопросы?

Сегодня мы отлично поработали и узнали много нового. Я желаю Вам никогда не сталкиваться с дискриминацией в общем, а в сфере труда в частности. Но если что, то Вы уже знаете, как ее определить и на какие статьи стоит ссылаться при ее доказывании.

Спасибо за Ваше внимание!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема дискриминации в трудовых отношениях носит острый характер. Нормативные правовые акты, запрещающие проявление дискриминации, регулируют эти вопросы, но этого недостаточно на сегодняшний день. К сожалению, дискриминация в области труда не исчезает, даже тогда, когда она запрещена законом. Устранение дискриминации является важнейшей предпосылкой для того, чтобы люди были способны избирать свою профессиональную деятельность, развивать свои таланты и способности и получать вознаграждение в соответствии со своими заслугами и достижениями.

Дискриминация приводит к возникновению неравенства на рынке труда и появлению несправедливых преимуществ. Справедливый и честный характер трудовых отношений способствуют укреплению чувства самоуважения работника, его морали и мотивации. Более производительная и лояльная рабочая сила в сочетании с эффективными ресурсами способствует росту производительности и конкурентоспособности предприятия. Дискриминация же создает стрессовые состояния, снижает моральную и мотивационную составляющую работника по отношению к труду, затрагивает самоуважение, что приводит, наоборот, к снижению производительности, ухудшению показателей и т.д.¹

Во-первых, понятие дискриминации, приведенное в ст. 3 ТК РФ, является неоднозначным и подвергается критике ученых. Статья 3 ТК РФ указывает, что «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или

¹ Павленков А.В. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. М.: Изд-во МГУ. 2014. С. 15.

непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника». Из этого следует, что под дискриминацией понимаются ограничения или преимущества в сфере труда, основанные на факторах, не связанных с деловыми качествами работников.

А Конвенция МОТ №111 по-иному трактует данное понятие, подразумевая под ней всякое различие, недопущение или предпочтение, основанное на дискриминационных факторах, которое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Данное понятие существенно не отличается от того понятия, которое приведено в ТК РФ, но является более широким по содержанию, охватывая любые различия, помимо позитивных или негативных, если те посягают на равенство лиц в сфере труда. Данная формулировка могла бы быть заимствована для повышения эффективности защиты лиц, подвергшихся дискриминации в различных ее проявлениях.

Кроме того, легальное понятие дискриминации в ТК РФ не охватывает косвенную дискриминацию, которая упоминается в ст. 64 ТК РФ: «Для установления факта дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ...». Это также следовало бы отразить в понятии дискриминации, данном ТК РФ¹.

Таким образом, в новой редакции понятие дискриминации могло бы звучать следующим образом: «Дискриминацией являются прямые или косвенные различия, ограничения или преимущества в трудовых правах и свободах, установленные в отношении работников и иных лиц в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения,

¹ Стукен Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономический аспект: монография. М.: Информ-Знание. 2017. С. 352.

возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, приводящие к нарушению равенства возможностей и обращения в сфере труда, за исключением случаев прямо указанных в законе».

Во-вторых, представляется необходимым закрепить в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации. В настоящее время в законе не разъясняется, что следует понимать под прямыми и косвенными действиями работодателя. Сложившаяся ситуация приводит к непониманию дискриминации, уязвимости работников, а также к тому, что признания фактов косвенной дискриминации на практике отсутствуют. Введение понятий прямой и косвенной дискриминации позволит работникам защититься от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия.

В-третьих, основной правовой гарантией реализации рассматриваемого принципа является судебная защита. Но ученые обоснованно подвергают сомнению ее эффективность, указывая, что работник, как правило, не в состоянии доказать факт дискриминации, даже если она имела место быть.

Согласно ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ¹ бремя доказывания ложится на ту сторону, которая подала иск в суд. В данной категории дел этой стороной является работник, по мнению которого по отношению к нему были применены дискриминационные действия со стороны работодателя.

Данная проблема остро стоит, в частности, в случае неправомерного отказа в заключении трудового договора. Подобные дела редко заканчиваются удовлетворением требований истца, в большинстве случаев суды отказывают им, вставая на сторону работодателей. При этом в подобных ситуациях очень сложно документально или каким-либо иным

¹ Российская газета. 2002. 20 ноября.

образом подтвердить неправомерность их действий, если формальная сторона ими соблюдена¹.

Для решения данной проблемы возможно заимствование международного опыта, а также положений Европейского суда, а именно переложение бремени доказывания с работника на работодателя или же, что более реалистично, смягчение бремени доказывания для истца. Например, в практике Европейского суда по правам человека истец для перехода бремени к ответчику обязан доказать, что существует само основание для дискриминации, а также возможность доказывания обжалуемого действия.

Представляется необходимым внести в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации изменения в части распределения бремени доказывания между истцом и ответчиком в данной категории дел с целью смягчения положения истца.

В-четвертых, необходимо разработать концепцию создания органов, специально уполномоченных заниматься вопросами обеспечения равноправия и борьбы с дискриминацией. Это могут быть:

— универсальный орган, действия которого будут направлены на борьбу с дискриминацией в различных жизненных сферах. Данный орган существует в Нидерландах и называется – Нидерландская комиссия по вопросам равного общения;

— несколько отдельных органов, деятельность которых дифференцирована в зависимости от оснований дискриминации (по признакам расы, пола, возраста, состояния здоровья, цвета кожи, вероисповедания и т.д.). Такая модель существует и действует на сегодняшний день в Великобритании, где сформированы Комиссия по расовому равноправию; Комиссия по равным возможностям, содействующая упразднению дискриминации по признаку пола и семейного положения в сфере труда и занятости; Комиссия по правам лиц с умственными и

¹ Дубрикова Е.В. Пути решения проблем в сфере труда // URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/#ixzz5CYJc34SS> (дата обращения: 10.04.2019).

физическими недостатками; омбудсмен по вопросам равенства. В Швеции существует данная должность с 1809 г¹.

Совокупность данных предложений приведет к уменьшению дискриминации и, возможно, к её искоренению.

Таким образом, устранение дискриминации в области труда является особенно важным шагом в области борьбы за искоренение дискриминации во всех других сферах, который поможет создать более демократические рынки труда, сделать таковым все общество в целом, а так же снизить опасность конфликтов, повысив производительность труда и ускорив рост экономики Российской Федерации.

¹ Неvejeва М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/zapret-diskriminatsii-v-sfere-trudovyh-otnosheniy> (режим доступа: 14.06.2019)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) 10 декабря 1948 г.) // «Библиотечка Российской газеты» совместно с библиотечкой журнала «Социальная защита». 1995.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.) (в ред. от 1 ноября 1961 г.) // Ведомость Верховного Совета СССР. 1961. 1 ноября.

Конвенция Международной организации труда № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (Женева 28 июня 1930 г.) (в ред. от 04 июня 1956 г.) // Ведомость Верховного Совета СССР. 1956. 2 июля.

Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) (в ред. от 23 марта 1998 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 1 апреля 2019 г.) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 27 декабря 2018 г.) // Российская газета. 2002. 20 ноября.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 23 апреля 2019 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 17 июня.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 01 мая 2019 г.) // Российская газета. 2001. 30 декабря.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Российская газета. 1995. 2 декабря.

Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2013. 5 июля.

Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 11 декабря 2018 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Парламентская газета. 2004. 31 июля.

Федеральный закон от 10 января 1996 № 5-ФЗ (в ред. от 07 марта 2018 г.) «О внешней разведке» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 15 января.

Федеральный закон от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ (в ред. от 07 марта 2018 г.) «О федеральной службе безопасности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. 10 апреля.

Федеральный закон от 27 мая 1996 г. № 57-ФЗ (в ред. от 07 марта 2018 г.) «О государственной охране» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. 23 мая.

Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» // Ведомость Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. 12 августа.

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомость Съезда

народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. 2 мая.

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Российская газета. 2000. 6 марта.

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Российская газета. 2000. 6 марта.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 № 331 (в ред. от 30 ноября 2018 г.) «Об утверждении Положения о Федеральной антимонопольной службе» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. 2 августа.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апреля.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февраля.

Решение Орджоникидзевского районного суда от 12.05. 2017 по делу № 2-1993/2013 // URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252> (дата обращения: 11.05.2019).

Решение Ногинского городского суда от 20.03.2018 по делу М-293/2018

//Режимдоступа:URL:https://rospravosudie.com/law/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F_3_%D0%A2%D0%9A_%D0%A0%D0%A4 (дата обращения: 11.05.2019).

Решение Куйбышевского районного суда от 04.10. 2018 г. по делу № 2-942/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/p3JS7U7ZdSr1/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Нижневартовского городского суда от 5 октября 2018 по делу № 2-5608/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dccFQUtEJvUy/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Боханского районного суда от 11.10. 2018 по делу № 2-435/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/AF5TVH3VjcWQ/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Шарьинского районного суда от 15.10. 2018 по делу № 2-567/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rahXd0HowTmx/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Ленинского районного суда от 15.10. 2018 г. по делу № 2-4185/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/D6lC6RFdb4rx/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Поронайского городского суда от 22.10.2018 по делу № 2-1283/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ZwqL7IYX05QP/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Кудымского городского суда от 23.10.2018 по делу № 2-1198/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BoJD988wLd1r/> (дата обращения: 22.05.2019).

Решение Варгашинского районного суда от 25.10.2018 по делу № 2-315/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/02cZNry2uimV/> (дата обращения: 21.05.2019).

Литература

Васильев Д.К. Права граждан на рабочих местах // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112078/zapret-na-ukazanie-trebovanij-k-polu-i-vozzrastu-v-vakansiyah-uvelichivaet-chislo-bezrezultatnyh-sobesedovanij/> (дата обращения: 14.04.2019).

Вигелина Т.А. Дискриминация женщин на российском рынке труда: Материалы научно-практической конференции. М.: Молодой ученый, 2018. 248 с.

Видяпин В.И., Добрынин А.И., Журавлева Г.П. Экономическая теория: Учебник. М.: Инфра-М, 2017. 106 с.

Галиева Р.Ф. Основопологающие принципы трудового права // Юрист. 2016. №3. С. 55-56.

Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ. 2018. 457 с.

Голов А.Г. Положение дел с соблюдением трудовых прав в России: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2014. 222 с.

Гонцов Н.И. Развитие законодательства о трудовых спорах в РФ // Историк. 2014. № 5. С. 15-16.

Дмитриев Р.К. Дискриминация на рынке труда в России // URL: <https://iom.anketolog.ru/2017/11/07/diskriminaciya-na-rynke-truda-v-rossii> (режим доступа: 10.06.2019).

Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. Монография. Министерство юстиции Российской Федерации. М.: Российская правовая академия, 2014. 126 с.

Дубрикова Е.В. Пути решения проблем в сфере труда // URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/#ixzz5CYJc34SS> (дата обращения: 10.04.2019).

Зацепин Т.А. Ситуация на рынке труда в Калужской области // URL: <http://www.ombudsman.kaluga.ru/library/?content=item&item=203> (дата обращения: 14.04.2019).

Ильин Л.Г. Ошибки при трудоустройстве на работу // URL: <https://lenta.ru/news/2018/04/07/mendominante/> (дата обращения: 14.04.2019).

Карабельников Б.Р. Приведение норм Трудового кодекса в соответствие с Конституцией Российской Федерации: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2015. 215 с.

Кауров В.Г. Трудовое право США и нормы международного трудового права // Международное публичное и частное право. 2017. № 4. С. 17.

Крылов К.Д. Международно-правовые аспекты системности и эффективности защиты трудовых прав: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ, 2016. 176 с.

Куликов В.В. Современная экономика труда. М.: Экономика. 2015. 660 с.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1; Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. 2017. 312 с.

Люттов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения: Учебник для вузов. 2011. 211 с.

Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. 2015. № 1. С. 80-89.

Мельникова Р.К. Гарантии на рынке труда // URL: http://dipland.ru/Трудовое_право/Гарантии_и_компенсации_работающим_женщинам_83494 (дата обращения: 20.05.2019).

Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права: Материалы научно-практической конференции. М.: МОТ. 2016. 167 с.

Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: МГИМО, 2015. 528 с.

Муравьева М.Г. Проблемы дискриминации российских женщин в контексте международных стандартов защиты прав человека // ред. 2009. № 12. С. 27-43.

Невежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/zapret-diskriminatsii-v-sfere-trudovyh-otnosheniy> (режим доступа: 14.06.2019)

Павленков А.В. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. М.: Изд-во МГУ. 2014. 115 с.

Подшибякина Н.А. Женщины и профсоюзы // Вопросы экономики. 2016. № 3. С. 123-125.

Починок А.П. Российская энциклопедия по Охране труда. М.: НЦЭНАС. 2014. 99 с.

Праведников М.С. Статистика решений судов в трудовых отношениях // URL: <http://www.oka.fm/new/read/social/V-Rossii-protcvetaet-trudovaya-diskriminatsiya/> (дата обращения: 10.06.2019).

Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ // Режим доступа: URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/38106023> (дата обращения: 06.06.2019).

Пушкинов И.Д. Совершенствование трудового законодательства // URL: <http://www.dissercat.com/content/zapreshchenie-diskriminatsii-v-sfere-truda-kak-odin-iz-osnovnykh-printsipov-trudovogo-prava#ixzz5CYKDtsKR> (дата обращения 24.03.2019).

Ручкина Е.С. Современная ситуация на рынке труда // URL: <https://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 5.06.2019).

Стукен Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономический аспект: монография. М.: Информ-Знание. 2017. 352 с.

Толкунова В.Н. Трудовое право // Курс лекций. 2017. № 6. С.88-90.

Федеральная Антимонопольная служба // URL: <https://fas.gov.ru> (дата обращения: 08.06.2019).

Филин С.С. Юрист по трудовому праву // URL: <https://trudinsp.ru/diskriminatsiya-na-rabote.html#i-5> (дата обращения: 08.06.2019).

Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана // Социологические исследования. 2016. № 3. С. 125-132.

Шатрова Л.А. Дискриминация // URL: http://www.bazhovbin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=ST_PRINT&P21DBN=ST&S21STN=1&S21REF=fullw_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Шатрова%20Л.%20А.,%20Олилия%20Асхатовна (дата обращения: 20.05.2019).