

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**Конституционный принцип запрета дискриминации
в сфере труда в Российской Федерации**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 261 группы юридического факультета
направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»

Алдунгаровой Алтынай Заировны

Научный руководитель
доцент, к.ф.н. _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ А.В.Солдунов

Заведующий кафедрой
профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ Г.Н. Комкова

Саратов –2022

Введение.

Актуальность выбранной темы исследования. Законодательные нормы строятся с учетом основных принципов, которые отвечают удовлетворению важнейших общественных запросов. В каждом государстве эти принципы могут отличаться ввиду культурных, исторических, политических и иных особенностей общества.

Сами по себе правовые принципы — это главные идеи, определяющие назначение законодательных норм. Правовые принципы предшествуют возникновению права, поэтому они начали формироваться еще в древности. Правовые принципы прочно укоренены в сознании людей, они обусловлены их волей и гражданской позицией.

Эти принципы формировались постепенно. По мере развития общества одни принципы сменялись другими, люди становились все более и более равны в своих правах. Одним из важнейших принципов, сформировавшихся в XX веке и продолжившем свое активное развитие в XXI веке становится запрет на дискриминацию по половому признаку в трудовых отношениях.

Современное российское трудовое право признает, что принцип запрета на дискриминацию по половому признаку при формировании трудовых отношений недопустима. Реализация данного принципа подкрепляется Конституцией Российской Федерации, которая обозначает право на труд как одно из важнейших человеческих прав.

В социальном плане данный принцип открывает безграничные возможности для развития каждого члена общества. Когда люди свободно растут в профессиональном плане, они своей деятельностью могут принести намного больше пользы, чем в том случае, когда их ограничивают.

Однако на сегодняшний день данный принцип соблюдается не в полной мере. Так или иначе, дискриминация по половому признаку в сфере трудовых отношений присутствует, что подрывает основы демократии и справедливости в области трудовых отношений.

По данным портала Superjob более 40% людей при трудоустройстве сталкивались с дискриминацией. Работодатели не готовы предоставлять рабочие места профессионалам с детьми, людям пожилого возраста. Также распространена дискриминация по половому признаку, с ней в 30% собеседований сталкивались женщины¹. Это выражается в том, что женщинам назначают меньший размер вознаграждения за ту же самую профессиональную деятельность по сравнению с мужчинами. Часто дать утвердительный ответ о приеме на работу работодателю мешает наличие детей у потенциального работника.

Люди, вольные свободно выбирать профессиональную деятельность, получать за него соразмерное финансовое или иное вознаграждение, развиваться, формируют вокруг себя прогрессивный мир, гражданское общество, имеют высокий уровень культуры. Указанный принцип позволяет усиливать темпы экономического и социального развития государства.

Однако проблемы трудовой дискриминации сегодня имеет международный характер, несмотря на то, что многие страны активно борются с этим.

Проблема дискриминации по полу, возрасту, сексуальной ориентации, национальности и т.д. особенно обострилась в период глубокого экономического кризиса 2020-2021 гг., возникшего из-за пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, когда большое количество рабочих мест необходимо было сократить, чтобы уменьшить издержки и увеличить шансы «пережить» возникшие проблемы для малого, среднего и крупного бизнеса. В связи с этой темой является актуальной.

Цель работы всестороннее исследование конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в РФ.

Задачи:

¹ См.: Опрос информационного портала «Super job» <https://www.superjob.ru/vacancy/search/?keywords=%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F&geo%5Bt%5D%5B0%5D=4> (дата обращения: 12.06.2022).

1. Рассмотреть понятие и сущность дискриминации.
2. Исследовать отграничение от формально схожих правовых явлений конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда.
3. Проанализировать деятельность Конституционного Суда Российской Федерации по защите от дискриминации в сфере труда.
4. Изучить правовое регулирование запрета дискриминации в сфере труда в субъектах Российской Федерации.
5. Выявить проблемы реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда.

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

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

В основе методологии исследования принципа запрета на трудовую дискриминацию лежат дедукция и индукция. На наш взгляд, именно благодаря этому мы, переходя от общего описания существующих аспектов данного принципа, можем рассмотреть частные детали, а затем описать общие выводы, пронаблюдав определенные закономерности. Мы также используем метод сравнительно-правового, структурного, формального, логического анализа. Для формулирования выводов о проблемах реализации принципа запрета на дискриминацию в трудовых отношениях.

Эмпирическую базу исследования составляют: правовые акты; постановления и определения Конституционного Суда Российской Федерации в сфере труда; постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации в сфере труда.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что в работе мы предлагаем взгляд отечественных и мировых юристов-исследователей на определение принципа запрета на дискриминацию в трудовой сфере. Перечень дефиниций, выведенных в

работе, может послужить основой для проведения дальнейших исследований данного вопроса.

Практическое значение исследования состоит в том, что обозначенные в выпускной квалификационной работе проблемы трудовой дискриминации могут быть решены посредством некоторых нормативно-правовых актов и изменений сложившейся ситуации. Рекомендации могут быть применены в практической деятельности правоохранительных органов, выполняющих свои функции в области трудовых правоотношений.

Научная новизна проведенного исследования состоит в том, что проблема реализации принципа запрета на дискриминацию в трудовых отношениях стала особенно актуальной. Из-за внезапно наступившего серьезного кризиса трудовой сферы, работодатели были вынуждены прибегнуть к сокращению штата сотрудников. Конечно, под увольнение попадали в большинстве наименее защищенные слои населения. Это явление представляет собой ярковыраженную дискриминацию. С теоретической точки зрения этот вопрос пока что мало кем описан, поскольку процесс начался совсем недавно и в некотором смысле продолжает развиваться.

В результате проведенного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Дискриминация приводит к неравенству на рынке труда, к появлению несправедливых преимуществ. Честный, а также справедливый характер трудовых отношений помогает укреплять чувство самоуважения сотрудника, его мотивацию и моральные качества. Лояльная, производительная рабочая сила в комплексе с эффективными ресурсами помогает увеличивать конкурентоспособность, производительность субъекта хозяйствования. Что касается дискриминации, то она порождает стрессовые состояния, а также понижает мотивационную, моральную составляющую сотрудника в плане работы. Напротив, в такой ситуации снижается производительность труда.

2. Устранение дискриминации в сфере труда – это важный шаг на пути к искоренению дискриминации во всех прочих сферах, что помогает создавать демократический рынок труда, все общество в целом. Кроме прочего, это в значительной мере снижает риск конфликтов, повышает производительность труда, ускорив рост экономики страны.

3. Реализация и защита конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда: предложены пути совершенствования:

- Провести профилактические мероприятия для снижения общего уровня коррупции, чтобы исключить возможность принятия на работу кандидатов, связанных какими-либо непрофессиональными отношениями с работодателями.

- Включить понятие «трудовая дискриминация» в нормативно-правовые акты для наиболее полного понимания данного явления, его правовой природы.

- Предпринять меры для повышения судебной активности для восстановления нарушенных прав работников, столкнувшихся с трудовой дискриминацией.

- Осуществлять профилактику социальных конфликтов различных видов: половозрастных, национальных, религиозных и т.д.

Основное содержание работы.

Первая глава работы «Теоретико-правовые основы принципа запрета дискриминации в сфере труда в РФ». Первый параграф отражает понятие, сущность, признаки и место в системе принципов трудового права дискриминации.

Запрет дискриминации в сфере труда – это один из важнейших принципов современного трудового права. Международная организация труда определяет как основополагающий принцип запрет на дискриминацию людей по любым признакам в области труда и профессиональных занятий. В

Российской Федерации данный договор ратифицирован, поскольку к соблюдению данного принципа обязываются все члены МОТ. Основные положения, устанавливающие запрет на дискриминацию в трудовых отношениях, содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Современное российское трудовое право признает, что принцип запрета на дискриминацию по половому признаку при формировании трудовых отношений недопустима. Реализация данного принципа подкрепляется Конституцией Российской Федерации, которая обозначает право на труд как одно из важнейших человеческих прав.

В социальном плане данный принцип открывает безграничные возможности для развития каждого члена общества. Когда люди свободно растут в профессиональном плане, они своей деятельностью могут принести намного больше пользы, чем в том случае, когда их ограничивают.

Таким образом, трудовая дискриминация имеет множество негативных социальных последствий. Среди них стоит особенно выделить:

- нарушение законодательных принципов;
- нарушение прав и свобод граждан;
- снижение социальной активности трудоспособного населения;
- унижение чести и достоинства людей;
- низкий уровень профессиональной мотивации.

Существует официально принятая процедура борьбы с трудовой дискриминацией. Она заключается в обращении граждан в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с требованием об устранении дискриминации. Так, человек, подвергшийся дискриминации со стороны работодателя, вправе потребовать восстановления нарушенных прав, компенсацию материального ущерба и морального вреда.

Второй параграф посвящен отграничению от формально схожих правовых явлений конституционного принципа запрещения дискриминации в сфере труда. В данном параграфе, рассмотрены формально схожие правовые явления с конституционным принципом запрещения

дискриминации в сфере труда. Т.е. формально схожие явления могут иметь похожие формы или пропорции, но таковыми не являются.

Анализируя правительственное постановление от 25.02.00 года №162 «Об утверждении списка тяжелых работ, а также работ с вредными, опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применять труд женщин», указано 456 профессий. С женщиной их запрещено ассоциировать.

Стоит отметить, что в 2020 году вышел обновленный перечень профессий, в которых законодатель ограничивает трудовые возможности женщин. Данный список стал намного короче, чем в предыдущей редакции. Ранее в него были включены более 450 профессий, на сегодняшний день Минтруд утвердил список всего из 100 профессий, на которых не могут трудиться женщины.

К примеру, в сельском хозяйстве сохраняется запрет на использование женского труда в следующих областях:

- обслуживание быков-производителей,
- обслуживание жеребцов-производителей,
- обслуживание хряков
- съемка шкур с трупов крупного рогатого скота,
- съемка шкур с лошадей
- разрубка туш
- транспортировка, погрузка и разгрузка ядохимикатов.

Вторая глава работы **«Реализация и защита конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда»** затрагивает вопросы деятельности Конституционного Суда Российской Федерации по защите от дискриминации в сфере труда.

Во-первых, Конституционный Суд Российской Федерации своими решениями оказывает положительное влияние на законотворческую и правоприменительную практику при регулировании трудовых отношений.

Во-вторых, при выражении своих позиций Конституционный Суд РФ рассуждает не только с позиции соблюдения прав и свобод человека и гражданина, но и поддержания безопасности, обеспечения надлежащего функционирования правоохранительных органов и вооруженных сил. Активно используются положения части 3 статьи 55 Конституции России, касающиеся возможности ограничения прав и свобод человека и гражданина.

Во втором параграфе рассматриваются вопросы правового регулирования запрета дискриминации в сфере труда в субъектах Российской Федерации. Проведенный анализ регионального законодательства позволил сделать следующие выводы:

- хотя трудовое право и относится к предмету совместного ведения РФ и субъектов РФ, регионы используют возможности правового регулирования не в полной мере, в связи с чем, конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда зачастую не находит своего прямого закрепления ни в Конституциях (уставах) субъектов РФ, ни в отраслевом региональном законодательстве. Полагаем, это существенное упущение регионального законодателя;

- учитывая остроту проблемы дискриминации в сфере труда в современной России, на наш взгляд, следует уделять вопросу правового регулирования запрета дискриминации в регионах больше внимания. Считаем, что вариант прямого запрета дискриминации в сфере труда в Конституции и законодательстве Республики Татарстан является оптимальным.

Третий параграф затрагивает проблемы реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда.

Проблема трудовой дискриминации имеет некоторые виды:

- дискриминацию в зарплате. Сотрудники, которые имеют одинаковый стаж работы, получают разную зарплату за одинаково выполненную работу, в той же компании. Преимущественно под дискриминацию подпадают

женщины, а также местные жители по сравнению с приезжими сотрудниками;

- дискриминация при приеме на работу, при увольнении с работы. Данная дискриминация, как правило, распространяется на людей, которые были с тюрем, на инвалидов, а также неопытную молодежь. Преимущественно все связано с возрастом, этнической и расовой принадлежностью;

- дискриминация в плане продвижения по службе тех лиц, которые уже работают в компании. Такой дискриминации больше всего подвергаются иммигранты, женщины, национальные меньшинства;

- профессиональная сегрегация. Например, можно выделить профессии, которые связаны с половым критерием. Эта дискриминация прослеживается при делении профессий между приезжими и местными сотрудниками, женщинами и мужчинами;

- дискриминация в подготовке и образовании. К ней предрасположены иностранцы, люди, которые не знают языка, а также иммигранты.

Рассматривая различные виды дискриминации, пытаюсь показать проблему дискриминации глазами работодателя К. Семилетова выделяет: возрастной признак, гендерный признак, дискриминацию по национальности и гражданству.

С уверенностью можно утверждать о том, что проблема дискриминации больше всего затрагивает женщин, неквалифицированную молодежь, а также инвалидов. Например, чтобы защитить женщин от неравенства в плане трудовых отношений, принимается специально международная Конвенция ООН от 18.12. 1979 года «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». В представленном нормативно-правовом прописаны центральные меры, посредством которых обеспечивается равенство женщин и мужчин. Сюда относится право на труд, как важное право каждого человека на одинаковые возможности при приеме на работу; право на свободный выбор профессии, пользование условиями и

льготами; право на равное вознаграждение; право на охрану здоровья, условия труда в безопасности.

Таким образом, несмотря на положения Конституции РФ, законов, международных соглашений, проблема дискриминации носит негативный характер и почти никак не решена. К большому сожалению, неравенство в области труда постоянно существовало, будет существовать в перспективе.

Представляется, что необходимо применять такие действия и механизмы, которые, во-первых, будут направлены на борьбу с коррупцией для уничтожения системы привилегий, во-вторых, будут связаны с повышением роли судебной власти, направленной на защиту работников от дискриминации и, в-третьих, разрешать проблемы, связанные с этническим составом населения и экономическим потенциалом.

Стоит подчеркнуть, что свободная реализация принципа запрета дискриминации важна для того, чтобы каждый сотрудник компании в полной мере мог развивать собственные профессиональные навыки; чтобы можно было в свободном порядке выбирать сферу деятельности, получать вознаграждения за достижения. Уничтожение неравенства в трудовой сфере даст возможность искоренить его во всех прочих отраслях. Вне всяких сомнений, такое событие положительно скажется на демократии России, на росте экономики.

Заключение

В результате проведенного исследования следует отметить, что проблема дискриминации в трудовых отношениях носит острый характер. Комплекс нормативно-правовых актов, которые устанавливают запрет на дискриминацию, урегулируют такие вопросы. Впрочем, сегодня этого недостаточно. Дискриминация в сфере труда не пропадает, даже когда она пребывает под запретом законом. Нивелирование дискриминации – это центральная задача, предпосылка, согласно которой человек сможет свободно выбирать профессиональную для себя деятельность; сможет развивать способности и таланты, получать вознаграждение по заслугам.

Известно также о том, что дискриминация приводит к неравенству на рынке труда, к появлению несправедливых преимуществ. Честный, а также справедливый характер трудовых отношений помогает укреплять чувство самоуважения сотрудника, его мотивацию и моральные качества. Лояльная, производительная рабочая сила в комплексе с эффективными ресурсами помогает увеличивать конкурентоспособность, производительность субъекта хозяйствования. Что касается дискриминации, то она порождает стрессовые состояния, а также понижает мотивационную, моральную составляющую сотрудника в плане работы. Напротив, в такой ситуации снижается производительность труда.

Практика показывает, что устранение дискриминации в труде – это важный шаг на пути к искоренению дискриминации во всех прочих сферах, что помогает создавать демократический рынок труда, все общество в целом. Кроме прочего, это в значительной мере понижает риск конфликтов, повышает производительность труда, ускорив рост экономики страны.

Люди, вольные свободно выбирать профессиональную деятельность, получать за него соразмерное финансовое или иное вознаграждение, развиваться, формируют вокруг себя прогрессивный мир, гражданское общество, имеют высокий уровень культуры. Указанный принцип позволяет усиливать темпы экономического и социального развития государства.

Проблема дискриминации по полу, возрасту, сексуальной ориентации, национальности и т.д. особенно обострилась в период глубокого экономического кризиса 2020-2021 гг., возникшего из-за пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, когда большое количество рабочих мест необходимо было сократить, чтобы уменьшить издержки и увеличить шансы «пережить» возникшие проблемы для малого, среднего и крупного бизнеса.

Дискриминация по возрасту значительно усилилась в свете старения населения во многих странах. Когда к отдельным лицам или группам относятся по-разному по признаку возраста, это часто основано на

обобщенных предположениях или на том факте, что конкурирующие возрастные группы предполагают, что они получают преимущество от исключения других групп. Использование возраста в качестве представителя других характеристик может служить экономическим целям, но, тем не менее, сомнительно с точки зрения прав человека. Экономическая эффективность не всегда требует использования такого представителя.

Страны по-разному определяют защищенные возрастные группы. Лица, состоящие в трудовых отношениях, как правило, являются защищенной группой. Для большинства стран прямая или косвенная дифференциация по возрасту является запрещенным видом дискриминации. Широко распространены исключения из запрета на дискриминацию по возрасту. Существуют различные механизмы правоприменения. Государства предусматривают широкий спектр санкций, включая уголовные санкции, административные сборы, гражданско-правовые виды средств правовой защиты и некоторую форму возмещения ущерба в связи с травмой.

Это приводит к различиям в средней заработной плате и нормах отдачи от наблюдаемого обучения между группами, не апеллируя к различиям в врожденных способностях, неприятию риска или предвзятости при тестировании.

Во второй главе выпускной квалификационной работы мы рассматривали, как реализуется в Российской Федерации конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда и механизмы его защиты в современном правовом поле.

Деятельность Конституционного Суда Российской Федерации по защите от дискриминации в сфере труда разнообразна. Ее мы подробно рассматриваем в первом параграфе второй главы. Так, Конституционный Суд РФ при рассмотрении конкретных дел часто опирается на институты конституционного строя и другие положения общего характера. Речь идет о принципах социального государства, «принципах справедливости,

равноправия, юридической безопасности, гарантированное государством прав и свобод человека и гражданина».

Перечень нормативно-правовых актов, регулирующих правоотношения в области защиты трудовых прав кандидатов с целью защиты их от трудовой дискриминации в Российской Федерации довольно обширный. Так, на сегодняшний день конституционный принцип на запрет трудовой дискриминации реализуется посредством следующих документов:

- Конституция Российской Федерации ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
- О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19 июня 2000 № 82-ФЗ;
- О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1;
- О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите: Закон РФ от 24 июля 2006 г. № 60-ЗРТ;
- О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2;
- Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 №163;
- О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) и др.

Несмотря на обширный перечень документов, регулирующих трудовые отношения и поддерживающих принцип запрета на дискриминацию, для мирового сообщества и для России, в частности, проблема остается

актуальной. По статистике более 40% людей при трудоустройстве сталкивались с дискриминацией. Работодатели не готовы предоставлять рабочие места профессионалам с детьми, людям пожилого возраста.

Также распространена дискриминация по половому признаку, с ней в 30% собеседований сталкивались женщины. Это выражается в том, что женщинам назначают меньший размер вознаграждения за ту же самую профессиональную деятельность по сравнению с мужчинами. Часто дать утвердительный ответ о приеме на работу работодателю мешает наличие детей у потенциального работника.

Для решения этой проблемы мы предлагаем принять необходимые меры:

1. Провести профилактические мероприятия для снижения общего уровня коррупции, чтобы исключить возможность принятия на работу кандидатов, связанных какими-либо непрофессиональными отношениями с работодателями.

2. Включить понятие «трудовая дискриминация» в нормативно-правовые акты для наиболее полного понимания данного явления, его правовой природы.

3. Предпринять меры для повышения судебной активности для восстановления нарушенных прав работников, столкнувшихся с трудовой дискриминацией.

4. Осуществлять профилактику социальных конфликтов различных видов: половозрастных, национальных, религиозных и т.д.