

Гусев Даниил Александрович,
Студент третьего курса,
Юридический институт НИУ «БелГУ»

Гусакова Юлия Сергеевна,
доцент, кандидат юридических наук,
Юридический институт НИУ «БелГУ»

Метальникова Юлия Евгеньевна,
Ассистент, Юридический институт
НИУ «БелГУ»

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы дискриминации в сфере труда применительно к четырём категориям работников: несовершеннолетним, лицам пенсионного возраста, женщинам, имеющим детей, и инвалидам. Анализируются действующие нормы российского законодательства, выявляются пробелы правового регулирования и предлагаются меры по их устранению. Вывод о системном характере дискриминационных практик подкреплён обзором доктринальных позиций и правоприменительной практики.

Ключевые слова: Дискриминация, трудовое право, несовершеннолетние, пенсионеры, матери, инвалиды, равенство прав, трудовой договор.

Запрет дискриминации в трудовых отношениях относится к числу принципов, провозглашённых как на уровне международного права, так и в национальном законодательстве Российской Федерации. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года определяет дискриминацию как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения и влекущее нарушение равенства возможностей в труде и занятости. Российский законодатель воспроизвёл этот подход в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации [1], закрепив, что никто не может быть ограничен в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В правовой науке давно сложилось разграничение между дискриминацией и дифференциацией правового регулирования. Дифференциация представляет собой установление особых условий труда, обусловленных объективными характеристиками трудовой деятельности или физиологическим состоянием работника, тогда как дискриминация – это произвольное ограничение прав по признакам, юридически иррелевантным для конкретной должности или работы. Данное разграничение принципиально: законодательно закреплённые льготы для несовершеннолетних или инвалидов не являются дискриминацией работодателя или иных работников, а представляют собой допустимую дифференциацию, направленную на выравнивание фактического неравенства.

Как справедливо отмечают А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова, «критерием разграничения служит наличие или отсутствие объективного основания для установления различий в правовом положении работников» [2]. Именно этот критерий и должен применяться при квалификации тех или иных действий работодателя.



Вместе с тем на практике граница между дифференциацией и дискриминацией нередко размыта. Работодатели, отказывая соискателю по возрасту или состоянию здоровья, формально апеллируют к деловым качествам, фактически же руководствуются предубеждениями. Правовой механизм, позволяющий оспорить такой отказ, существует – ст. 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, однако бремя доказывания остаётся фактически на работнике, что существенно снижает эффективность нормы.

Трудовой кодекс РФ содержит развёрнутую систему гарантий для лиц, не достигших восемнадцати лет: сокращённое рабочее время (ст. 92), запрет работы в ночное время (ст. 96), обязательный медицинский осмотр при приёме на работу (ст. 266), запрет испытательного срока (ст. 70). На первый взгляд, правовая защита представляется исчерпывающей. Однако именно комплекс этих льгот порождает у работодателей устойчивое нежелание нанимать несовершеннолетних: дополнительные административные обязательства воспринимаются как экономически нецелесообразные.

Исследование А.А. Прийма показывает, что большинство нарушений трудовых прав несовершеннолетних фиксируется не в сфере ограничений (запреты соблюдаются относительно исправно), а в сфере оплаты труда и допуска к работам, объективно не противопоказанных данной возрастной группе [3]. Работодатели под предлогом «молодости» и «неопытности» устанавливают пониженные оклады, не предусмотренные ни тарифными соглашениями, ни положением об оплате труда конкретной организации.

Отдельного внимания заслуживает проблема занятости несовершеннолетних в рамках гражданско-правовых договоров, что нередко используется как инструмент обхода гарантий трудового права. Переквалификация таких договоров в трудовые возможна на основании ст. 19.1 ТК РФ, однако соответствующие разбирательства инициируются крайне редко, в том числе вследствие правовой неосведомлённости самих несовершеннолетних.

Полагаю, что эффективной мерой было бы введение налогового стимулирования для работодателей, трудоустраивающих несовершеннолетних: уменьшение базы по налогу на прибыль на сумму страховых взносов, уплачиваемых за данную категорию работников. Это позволит частично компенсировать административные издержки, не создавая при этом самостоятельного механизма принуждения.

Российское трудовое законодательство не устанавливает предельного возраста для занятия большинством должностей. Исключения – руководители государственных и муниципальных учреждений, некоторые государственные гражданские служащие прямо предусмотрены специальными законами и не образуют общего правила. Тем не менее стереотип о «неэффективности» пожилого работника широко распространён на практике.

Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [4] установил общие условия назначения страховой пенсии по старости, однако достижение пенсионного возраста само по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора. Конституционный Суд РФ неоднократно подчёркивал, что возраст относится к числу признаков, по которым дискриминация в трудовых отношениях не допускается.

На практике увольнение пенсионеров чаще всего оформляется как сокращение штата или ликвидация должности, что формально исключает прямую связь с возрастом. Доказать обратное крайне затруднительно. Юристы в своих исследованиях фиксируют, что пенсионеры в значительно большей доле случаев, чем иные работники, подпадают под «реструктуризации» именно в период, непосредственно следующий за назначением пенсии [5]. Корреляция очевидна, однако каузальная связь с трудом доказуема лишь при наличии прямых доказательств – переписки, внутренних приказов и т. п.

С точки зрения правового регулирования представляется обоснованным закрепить в ТК РФ норму, обязывающую работодателя при сокращении штата документально обосновывать



выбор конкретного работника на увольнение с указанием деловых характеристик сравниваемых работников. Действующая редакция ст. 179 ТК РФ предусматривает лишь преимущественное право на оставление на работе по критериям производительности и квалификации, однако не обязывает работодателя раскрывать методологию сравнения, что открывает широкие возможности для злоупотреблений.

Данная категория работников защищена наиболее разветвлённой системой гарантий в действующем ТК РФ. Статья 261 запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами и с матерями, воспитывающими детей в возрасте до трёх лет. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [6] устанавливает систему выплат, компенсирующих утраченный заработок в период отпуска по уходу за ребёнком.

Несмотря на наличие формальных запретов, практика свидетельствует о том, что дискриминация данной категории работников преимущественно реализуется на стадии заключения трудового договора, то есть до возникновения защищаемых правоотношений. Работодатель, отказывая соискателю-женщине, мотивирует отказ иными основаниями, которые практически невозможно оспорить в отсутствие документально зафиксированного указания на семейное положение или наличие детей.

Принципиальное значение имеет и разрыв между декларируемой нормой и реальным положением работницы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком. Исследование, проведённое Н.В. Летовой, показывает, что значительная часть работниц, вернувшихся из такого отпуска, обнаруживает, что их прежняя должность формально сохранена, однако фактически лишена содержания: функционал перераспределён, коллектив изменился, карьерные перспективы существенно сужены [7].

Правовым ответом на данную проблему могло бы стать введение обязанности работодателя предоставить работнице сравнительное описание должностных обязанностей до ухода в отпуск и после возвращения, с возможностью оспорить существенное изменение условий труда в судебном порядке без привязки к формальной смене наименования должности.

Правовой статус работников с инвалидностью определяется совокупностью норм ТК РФ и Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [8]. Закон обязывает работодателей с численностью работников свыше ста человек соблюдать квоту для приёма на работу инвалидов в размере от двух до четырёх процентов среднесписочной численности. Административный штраф за невыполнение квоты предусмотрен ст. 5.42 КоАП РФ [9].

Механизм квотирования подвергается обоснованной критике в научной литературе. Проблема состоит в том, что многие работодатели формально создают рабочие места для инвалидов, фактически не обеспечивая ни разумного приспособления рабочего места, ни реального функционала. Рабочее место числится заполненным, квота исполнена, однако работник с инвалидностью либо занят декоративной работой, либо принуждён к написанию заявления об увольнении по собственному желанию сразу после истечения испытательного срока.

Россия ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов в 2012 году, однако понятие «разумное приспособление» так и не получило законодательного закрепления в российском трудовом праве. Это правовой пробел, устранение которого требует внесения дополнений в ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ: необходимо определить понятие разумного приспособления, установить критерии несоразмерного бремени для работодателя (освобождающего его от данной обязанности) и предусмотреть административную ответственность за его непредоставление.



Дополнительную проблему представляет конфиденциальность медицинской информации об инвалидности. Работник нередко скрывает инвалидность при трудоустройстве, опасаясь дискриминации, что лишает его права на установленные законом гарантии. Механизм раскрытия информации о состоянии здоровья в объёме, необходимом для обеспечения разумного приспособления, при одновременном запрете её использования в дискриминационных целях, должен быть проработан законодателем отдельно.

Общим для всех четырёх рассматриваемых категорий является проблема доказывания факта дискриминации. По общему правилу гражданского процесса бремя доказывания лежит на истце. Применительно к делам о дискриминации это означает, что работник должен доказать, что именно запрещённый признак (возраст, инвалидность, наличие детей и т. д.) послужил основанием для ограничения его прав – задача практически невыполнимая при отсутствии прямых доказательств.

Показательно, что действующая редакция ст. 3 ТК РФ предусматривает право работника обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, однако размер компенсации морального вреда в делах о дискриминации остаётся символическим – суды, как правило, присуждают суммы в диапазоне от пяти до тридцати тысяч рублей, что не обладает ни превентивным, ни стимулирующим эффектом. Повышение минимального размера компенсации морального вреда в делах о дискриминации и установление его в кратном отношении к размеру среднемесячного заработка работника могло бы изменить ситуацию.

Анализ действующего правового регулирования позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, российское законодательство содержит развёрнутую систему формальных запретов дискриминации, однако механизм их реализации обнаруживает системные недостатки: неэффективное бремя доказывания, низкий уровень санкций, отсутствие концепции разумного приспособления и практика обхода норм через институты гражданского права.

Во-вторых, дискриминация несовершеннолетних обусловлена не столько злым умыслом работодателей, сколько экономической нецелесообразностью соблюдения установленных льгот. Введение налоговых стимулов способно изменить эту логику.

В-третьих, защита пенсионеров от скрытой дискриминации требует процессуальных решений – прежде всего обязанности работодателя документально обосновывать выбор работника при сокращении штата с раскрытием критериев сравнения.

В-четвёртых, гарантии для матерей, несмотря на их разветвлённость, не охватывают наиболее уязвимый период – момент трудоустройства, а также процесс возвращения к работе после отпуска. Именно здесь требуется уточнение нормативного регулирования.

В-пятых, квотирование рабочих мест для инвалидов без закрепления обязанности разумного приспособления представляет собой неполноценный правовой инструмент. Дополнение Федерального закона № 181-ФЗ соответствующими нормами является первоочередной задачей законодателя.

Перечисленные меры не носят революционного характера и укладываются в рамки действующей правовой системы. Их реализация не потребует концептуального пересмотра трудового права, но способна существенно приблизить правоприменительную практику к той системе принципов, которая уже провозглашена в действующем законодательстве.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.
2. Нуртдинова Алия Фаварисовна, Чиканова Людмила Алексеевна Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. №6 (222).



3. Прийма А. А. Нарушение прав несовершеннолетних при осуществлении трудовой деятельности // Правопорядок: история, теория, практика. 2016. №2 (9).

4. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (ред. от 01.01.2024) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. I).

5. Горшкова Оксана Николаевна, Деменкова Наталья Геннадьевна, Горбунова Татьяна Александровна ВОЗРАСТ КАК ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКТ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2025. №3.

6. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 01.01.2024) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 21.

7. Летова Н. В. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СЕМЬЯМ С ДЕТЬМИ: РАБОТА НА "УДАЛЕНКЕ" КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН С ДЕТЬМИ // Труды Института государства и права РАН. 2021. №2. URL:

8. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 01.01.2024) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48.

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.04.2024). Ст. 5.42 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 1.

