

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет»  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К  
ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Г.Х. Шафикова  
9 июня 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ  
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.– 014.469–1288 –Ю-403.

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы  
канд. юрид. наук,  
доцент кафедры,  
\_\_\_\_\_ Дацко Н. П  
9 июня 2018 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю–403  
Росляков Д.Д.  
9 июня 2018 г.

Нормоконтролер  
Доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.  
9 июня 2018 г.

Челябинск 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ .....	9
1.1 Понятие, виды и формы дискриминации работников .....	9
1.2 Соотношение дискриминации и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений .....	18
1.3 Правового регулирования дискриминации в международном трудовом праве и национальном законодательстве некоторых государств .....	28
ГЛАВА 2 ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ .....	41
2.1 Дискриминация лиц с ограниченными возможностями.....	41
2.2 Дискриминация по должностному признаку.....	53
2.3 Дискриминация по признаку гражданства.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	87

## ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития большинства государств проблема предотвращения дискриминации в трудовых отношениях в различных ее аспектах является одной из самых актуальных. Важность исследования данного вопроса обусловлена отсутствием в российском трудовом законодательстве нормативно закреплённого определения понятия дискриминации, несовершенством правовых норм, закрепляющих запрет дискриминации в трудовых отношениях, незначительным объемом судебной практики по данной категории дел и рядом других причин.

Согласно Конституции РФ, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37). О том, что ограниченные возможности работника-инвалида не могут препятствовать в реализации их трудовых прав указывает и Трудовой кодекс РФ (ст. 3 ТК РФ). Несмотря на то что законодательством РФ предусматривается равенство всех граждан в реализации их трудовых прав, декларируемое право не находит полного отражения в реальной действительности. В силу существующих социальных барьеров определенные категории населения не имеют возможности в полной мере реализовать свой потенциал, в том числе и в области трудовых правоотношений.

В настоящее время все чаще проводятся комплексные исследования, посвященные проблематике дискриминации и дифференциации в трудовых отношениях, данные понятия активно обсуждаются на международном уровне. Для разрешения существующих проблем важно сформировать теоретическую базу, которая на сегодняшний день не является достаточно разработанной, а также опираться на успешный опыт зарубежных стран, проводить сравнительный анализ способов разрешения проблемы дискриминации в трудовых отношениях.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в результате нарушения работодателем запрета дискриминации в трудовых отношениях.

Предмет исследования – комплекс нормативных правовых актов, рассматривающие теоретические и практические проблемы, связанные с предотвращением и ликвидацией фактов дискриминации в трудовых отношениях.

Целью данного исследования является системный анализ трудового законодательства о запрете дискриминации, рассмотрение теоретических аспектов и практики по данной проблеме.

Для достижения поставленной цели мною были поставлены следующие задачи:

- 1) определить понятие «дискриминация» применительно к трудовым отношениям, отграничить его от понятия «дифференциация»,
- 2) исследовать состояние антидискриминационного законодательства в зарубежных странах, сравнить его с существующими нормами о запрете дискриминации в трудовых отношениях в России,
- 3) осуществить классификацию оснований дискриминации в трудовых отношениях,
- 4) выработать рекомендации по совершенствованию теоретических основ, законодательства и практики его применения в России с целью искоренения явления дискриминации в трудовых отношениях

В работе использовались общенаучные (системный анализ, дедукция, индукция и т.д.) и специально – юридические методы познания (структурно – функциональный, формально – логический и т.д.).

Нормативную основу исследования составили нормы российских и зарубежных нормативных правовых актов о запрете дискриминации в трудовых отношениях, а также международное законодательство.

Эмпирическую основу исследования составили материалы судебной практики России, Европейского суда по правам человека, официальные статистические данные.

## ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

### 1.1 Понятие, виды и формы дискриминации работников

Равные права работников часто ограничены определенными психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, иными характеристиками условий труда связанными с трудовой функцией или личностью работника.

Если говорить о дискриминации, то ее можно определить как – незаконный способ установления ограничений, своего рода ущемление прав одних физических лиц по сравнению с другими.

Данный термин достаточно широко раскрыт в Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятости»<sup>1</sup>. Термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Следует отметить, что в трудовом законодательстве не сформулировано четкое понятие «трудовая дискриминация», что дает дополнительную

---

<sup>1</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

возможность недобросовестным работодателям толковать нормы выгодным для себя образом. Однако Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>1</sup> (далее ТК РФ) впервые закрепил запрет дискриминации как принцип российского трудового права. В соответствии со ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации трудовых прав, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, никто не может получать какие-либо преимущества независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Определение дискриминации, данное законодателем в ст. 3 ТК, позволяет сделать вывод о том, что акцент делается прежде всего на недопущении ограничения в трудовых правах и свободах, что является недостаточным в современных условиях. Защита от дискриминации предполагает также и недопустимость установления ограничений или предпочтений при реализации прав, право на равенство возможностей и на равное обращение в сфере труда. Достижению равенства призваны способствовать не только те нормы, в которых прямо говорится о запрете дискриминации, все нормы трудового законодательства должны прямо или косвенно служить целям искоренения дискриминации. Принцип недопущения дискриминации должен находить свое отражение уже на этапе трудоустройства, устанавливая равные возможности для граждан на доступ к службам, занимающимся вопросами трудоустройства, единые критерии для объективной оценки претендентов на рабочие места.

Единое толкование данного термина было дано в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень ВС Российской Федерации. – 2014. – № 27.

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»<sup>1</sup>. Таким образом, лишь недавно в Российской Федерации посредством судебной практики было закреплено понятие дискриминации в сфере труда.

В данном определении есть указание на деловые качества работника, ТК РФ также делает акцент на том, что обстоятельства, не связанные с деловыми качествами, не могут служить основанием для установления каких-либо ограничений. Таким образом, только деловые качества должны учитываться при заключении трудового договора и установлении его условий, но точное и полное определение этого понятия нигде не закреплено.

Попытка дать определение деловых качеств содержится в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>2</sup>: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально – квалификационных качеств, личностных качеств работника». Как мы видим, характеристика личностных качеств, предложенная в данном определении, довольно размыта. Работодатель в каждом конкретном случае сам определяет «набор» деловых качеств, подходит ли работник для выполнения трудовой задачи.

---

<sup>1</sup> Невежина, М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых правоотношений // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С. 86.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень ВС Российской Федерации. – 2004. – № 6.



В ТК РФ вовсе нет закрепленного определения деловых качеств. К их числу следует относить такие качества, как: творческий потенциал, набор личностных характеристик таких как активность, упорство и оперативность в достижении цели, развитое чувство ответственности и другие.

Имеется примерный перечень деловых качеств работника, приведенный в п. 10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Никакие другие причины и обстоятельства не могут быть использованы работодателем как мотив для ограничений или, напротив, предпочтений, в том числе и при установлении оплаты труда, продвижении по службе, получении возможности профессионального обучения и повышения квалификации и т.п. Однако для предотвращения спорных ситуаций между работником и работодателем конкретное и точное определение «деловых качеств работника» необходимо, так как любое ограничение, не связанное с деловыми качествами работника, можно истолковать как дискриминацию.

Важно с помощью правовых инструментов реализовать реальное обеспечение равноправия, которое обеспечивается запретом дискриминации в различных правоотношениях, в т. ч. и трудовых, то есть закреплением равенства прав и возможностей работников<sup>1</sup>.

Следует понимать, что любое различие или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях, дискриминацией считаться не может. В экономическом аспекте под дискриминацией понимается любое ограничение прав и обязанностей человека по определенному признаку. На рынке труда дискриминация проявляется в ограничении доступа к отдельным видам работ и сферам занятости, оплате труда, условиях труда.

Рассматривая категорию дискриминации следует сказать о форме данного понятия, под которой понимается ее внешнее выражение: дискриминационные

---

<sup>1</sup> Солдаткин, Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С. 16.

нормы законодательства и правонарушение. Квалифицирующим признаком дискриминации, отличающим ее от иных правонарушений, является мотив – негативное отношение к отдельным группам лиц, в зависимости от пола, возраста, цвета кожи, политических или религиозных убеждений, социального положения и иных ограничивающих обстоятельств.

Деление дискриминации на виды можно назвать достаточно условным, однако классификация данного понятия позволяет лучше понять дискриминацию как явление и имеет большое значение в вопросе выбора методов борьбы.

Принято подразделять дискриминацию по признакам, по которым она проводится. Конвенция МОТ № 111 перечисляет наиболее важные из них – раса, цвет кожи, пол, возраст, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение и другие признаки. Данные виды дискриминации не являются исчерпывающими.

По форме выделяют прямую и косвенную дискриминацию. Под прямой дискриминацией следует понимать установление законодательством или государственной политикой явных неправомерных ограничений отдельных категорий работников на основании одного или нескольких дискриминационных признаков, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Примером прямой дискриминации можно назвать придирчивое и строгое отношение работодателя к определенному сотруднику нежели к остальным работнику, и в основе такого отношения лежит какой-либо из вышеуказанных запрещенных оснований дискриминации. Весьма распространены случаи прямой дискриминации, когда на прием на работу или определение заработной платы влияет возраст или пол человека. Прямая дискриминация может быть допустима только в случаях, когда она имеет обоснованные и объективные предпосылки. Например, для работы в ресторане азиатской кухни в качестве обслуживающего персонала могут выбирать людей

с восточными чертами лица, и отклонять кандидатов, не соответствующих предъявленному требованию<sup>1</sup>.

Косвенная дискриминация проявляется в том, что нейтральные нормативные правовые акты и практика имеют негативные последствия для несоразмерно большого числа представителей определенной группы, независимо от того, отвечают ли они требованиям данной работы или нет. Главным критерием косвенной дискриминации является связь между внешне нейтральным действием и дискриминационным фактическим результатом. Косвенная дискриминация - создание менее благоприятных условий труда для того или иного сотрудника по сравнению с остальными сотрудниками.

По форме проявления дискриминацию можно подразделить на фактическую и легальную. Фактической дискриминацией является правонарушение, характеризующееся по субъективной стороне дискриминационными мотивами. Легальная дискриминация представляет собой дискриминационные нормы законодательства и изначально ставит работников в неравное положение.

В зависимости от условий дискриминацию можно классифицировать на «статическую», образовавшуюся в результате исторических условий, и экономического положения, и «активную» или как ее еще называют «умышленную» дискриминацию, вызванную волей человека, имеющей своей целью установить или усугубить дискриминацию.

В зависимости от количества оснований, по которым осуществляется дискриминация можно выделить дискриминацию, осуществляемую по какому-либо одному основанию, а также множественную дискриминацию.

Также, можно выделить такой вид дискриминации как ущемление прав личности, при котором человек подвергается нежелательному воздействию, результатом которого является ущемление достоинства человека и создание недоброжелательной атмосферы. Например, рабочий коллектив оскорбительно

---

<sup>1</sup> Сычев, В.Б. К вопросу о видах дискриминации // Известия Саратовского университета. – 2012. – № 4. – С. 102.

относится к сотруднику, который относится к определенной группе сексуальных меньшинств.

Указание или призыв к дискриминации также можно выделить в отдельный вид дискриминации, который констатируется в случаях, когда дается указание другому лицу дискриминировать какое-либо лицо на основании запрещенного критерия. Например, запрет на посещение людьми определенной национальности каких-либо общественных мест для досуга

К отдельным видам дискриминации некоторые относят действия на различных этапах осуществления трудовых правоотношений между работником и работодателем:

- при установлении юридических трудовых отношений;
- во время существования юридических правовых отношений, в особенности при повышении работника в должности, определении условий труда, оплаты труда, профессионального обучения или повышения квалификации;
- при предупреждении о расторжении трудового договора.

В дискриминации по экономическому критерию можно выделить некоторые подвиды<sup>1</sup>:

1. Дискриминация в заработной плате одной группы сотрудников по отношению к другим. В экономике любой страны сотрудники, обладающие равной квалификацией и стажем, зачастую получают разную зарплату за выполнение одной и той же трудовой функции в одной и той же сфере труда. И даже сейчас есть определенные категории работников, которые являются наиболее уязвимыми к такому виду дискриминации: женщины по сравнению с мужчинами, местные жители по сравнению с приезжими.

2. Дискриминация при найме на работу, а также при расторжении трудового договора. Подобной дискриминации часто подвержены люди,

---

<sup>1</sup> Мазин, А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. – 2003. – № 1. – С. 80.

освобожденные из мест лишения свободы, инвалиды, неквалифицированная или необладающая достаточным уровнем образования молодежь. Неравные возможности при трудоустройстве могут возникнуть в связи с возрастом работника, расовой и этнической принадлежности. Данных работников первыми увольняют с предприятий с целью сохранения более «ценных» сотрудников.

3. Дискриминация при продвижении по службе. Женщинам, иммигрантам, представителям национальных меньшинств сложнее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между различными категориями работников. До сих пор выделяют традиционные мужские и женские профессии. Профессиональная сегрегация наблюдается при разделении профессий между местными и приезжими работниками.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. В современном мире встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее<sup>1</sup>.

Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая друг друга, к примеру, дискриминация в образовании способствует профессиональной сегрегации, которая в свою очередь, закрепляет и углубляет неравный доступ к образованию.

Дискриминация определенной группы людей снижает уровень ее доходов и возможности инвестиций в человеческий капитал, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям и укрепляет профессиональную сегрегацию. К числу других форм дискриминации, вызывающих озабоченность Международной организации труда (далее МОТ),

---

<sup>1</sup> Безбородова, Т.М. Дискриминация мигрантов в социально – трудовой сфере: причины и пути преодоления // Вестник Омского университета. – 2011. – № 1. – С. 82.

относится возраст, ограниченная трудоспособность (инвалидность), заболевание ВИЧ/ СПИДом и сексуальная ориентация. Широкое распространение и устойчивый характер носит дискриминация по признаку членства в профсоюзе.

Основания и формы дискриминации в различных странах схожи, однако подход к регулированию данной проблемы зачастую различается, так, к примеру, если брать дискриминацию по возрастному критерию, то российский законодатель не ограничивает дискриминацию достижением определенного возраста, как это сделано в США, и такие различия встречаются довольно таки часто. Соответственно работник в России имеет потенциальную возможность защитить свои права, нарушенные актом дискриминации, независимо от своего возраста, что является большим плюсом нашего законодательства.

Акты дискриминации по определенному кругу оснований, в числе которых находится сексуальная ориентация, только начинают обсуждаться в нашей стране, когда на международной арене эта проблема обсуждается уже давно. Но проблема заключается в том, что ряд ученых, законодателей не желают предоставлять законодательную помощь сексуальным меньшинствам в данной ситуации, аргументируя свою позицию наличием аморального аспекта, который не должен находить поддержки<sup>1</sup>.

Можно сделать вывод, что основания дискриминации, несогласующиеся с уровнем общественной морали, существующим в обществе не должны находить законодательного закрепления, так как не будут приняты обществом и исполняться.

---

<sup>1</sup> Иваева, Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика: автореферат ... канд. юрид. наук. – Ярославль, 2008. – С. 21.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что искоренение дискриминации – это ключевая задача, сформулированная в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда<sup>1</sup>.

Установление специальных норм (норм дифференциации), закрепление на законодательном уровне необходимых понятий требует глубокого анализа для обеспечения должного признания и уважения прав и свобод человека, а также предотвращения применения норм дифференциации, носящих дискриминационный характер.

## 1.2 Соотношение дискриминации и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений

Проблема дискриминации проявляется в различных общественных отношениях, в том числе и в трудовых. Однако для более полного изучения данного вопроса, необходимо обозначить соотношение таких понятий как дискриминация и дифференциация.

Для разграничения таких понятий как дискриминация и дифференциация необходимо понимать, что включает в себя каждое из них. В данной работе мы уже пришли к выводу, что российские нормативные акты, регулирующие трудовые отношения не дают четкого определения понятия дискриминации, но оно детально разработано на уровне научной доктрины и судебной практики. Для совершенствования понятийной базы можно обратиться к зарубежному опыту, так в американской доктрине дискриминация определяется как неравное обращение с равными, основанное на каком-либо признаке, например, расе, поле, возрасте. Таким образом, положительным моментом в трактовке понятия «дискриминация» в США отмечен закрытый перечень дискриминационных

---

<sup>1</sup> Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Принята в г. Женеве 18.06.1998 на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.

оснований на Федеральном уровне и уровне штатов. Это придает определению понятия дискриминации четкость и способствует наработке судебной практики.

В Трудовом Кодексе РФ прямо закреплен принцип единства и дифференциации норм правового регулирования труда. Единство, воплощая равенство прав работников, предполагает установление общих правил регулирования трудовых отношений между работником и работодателем при заключении между ними трудового договора, вне зависимости от организационно-правовой формы работодателя. Дифференциация заключается в установлении различий посредством специальных норм.

Дифференциация и дискриминация устанавливая различия в правовом регулировании трудовых отношений весьма схожи по форме. Сходство это заключается в следующем: во-первых, дифференциация и дискриминация в правовом регулировании трудовых отношений представляют собой специальные нормы, устанавливающие различия в правовом регулировании данной сферы; во-вторых, некоторые основания дискриминации и дифференциации также имеют внешнее сходство. Различие же заключается в том, что дифференциация направлена на учет особенностей условий труда и личности работника с целью достижения равенства возможностей, а дискриминация ущемляет права работника, влечет нарушение равенства возможностей<sup>1</sup>.

Установление необоснованных различий среди различных категорий работников влечет трансформацию дифференциации в дискриминацию, поскольку дифференциация утрачивает свою сущность. Следовательно, для предотвращения этого необходимо установление определенных пределов. На законодательном уровне должны быть определены органы, устанавливающие дифференцированные нормы, круг вопросов, подлежащих дифференцированному регулированию. Сейчас же отсутствие четких положений на этот счет в трудовом законодательстве России приводит к тому,

---

<sup>1</sup> Митина, Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С. 18.



что оно не может обеспечить соблюдение принципа запрещения дискриминации.

Закрепление специальными нормами трудового законодательства разного регулирования труда отдельных категорий работников направлено на установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников, а также работодателей. В соответствии с субъектами, осуществляющими правовое регулирование условий труда и предметом регулирования, принято выделять централизованное; отраслевое; локальное регулирование<sup>1</sup>.

Особенности организации труда и технологического процесса, уровень технической оснащенности данной отрасли труда являются основными причинами отраслевого регулирования условий труда, это и вызывает потребность в установлении специальных норм, регулирующих условия труда работников, занятых на конкретных видах работ, следовательно, в процессе установления определенных различий в правовом регулировании, важно не допустить замены понятий дифференциация и дискриминация.

Также в данном вопросе заметна активизация локального правотворчества и правоприменения на уровне организации, что способствует развитию индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, социально-бытового обеспечения работников, а также снижению уровня дискриминации отдельных категорий работников. Сегодня организация выступает не только как основной и ведущий субъект социально-трудовых отношений, но и как самостоятельный субъект правотворчества, наделенный необходимыми правомочиями в области локального нормативного регулирования условий труда<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Исаева, Н.В. Дискриминация: правовое регулирование и технологии антидискриминационных правовых норм // Тендерная дискриминация: проблемы, подходы, решения: сб. науч. ст. – Иваново: «Ивановский государственный университет». – 2008. – С. 31.

<sup>2</sup> Краснаярова, Е.В. Дифференциация как правовой антипод дискриминации // Вестник ИрГТУ. – 2014. – № 2. – С. 263.

Объективно существующие различия в характере, видах труда, в его условиях порождают необходимость различного подхода к оценке труда работников, наличия особых норм, которые отражали бы специфические особенности труда. Трудовое право России, основываясь на единых принципах, регулирует трудовые правоотношения между работником и работодателем, исходя также из ключевых видов деятельности, условий, сложившихся в сфере производства и управления в каждой конкретной отрасли экономики, а также внеотраслевой специфики выполняемых работ.

Действительно, различия в характере и условиях труда отдельных категорий работников настолько специфичны, что они закономерно порождают необходимость установления специальных норм, которые отражали бы эту специфику. В основе этой дифференциации заложено положение о том, что дополнительный труд, который затрачивается работником в результате необычных специфических условий (независимо от вида и значения отрасли), подлежит компенсации дополнительными льготами. Различия в условиях труда сказываются в том, что для работников, занятых на физически тяжелых работах, работах во вредных условиях труда, устанавливаются более высокая оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, преимущества и льготы в пенсионном обеспечении, предоставляются дополнительные отпуска<sup>1</sup>.

Наряду с этими объективными факторами, позволяющими отделять дифференциацию от дискриминационных проявлений и обуславливающими дифференциацию трудового законодательства, особое значение в науке трудового права придается вопросам так называемой субъектной дифференциации, которая определяется субъектным составом участников трудовых правоотношений, и их способностями к труду.

Надо особо отметить, что в развитии дифференциации трудового права как по объективным, так и по субъектным признакам Трудовому кодексу РФ

---

<sup>1</sup> Стукен, Т.Ю. Дискриминация в социально – трудовых отношениях: экономико – институциональный аспект: автореферат ... канд. юрид. наук. – Омск, 2008. – С. 14.

принадлежит весьма важное место. Трудовой кодекс РФ определяет пути дифференциации: по географическим и климатическим условиям, по отрасли экономики с учетом особенностей характера производства, по характеру трудовой связи работника с работодателем, по кругу вопросов применительно к тем или иным лицам.

Условно основания дифференциации можно разделить на две большие группы. Первая включает объективные факторы, т. е. факторы, не связанные с личностными особенностями граждан как субъектов трудового права. По своему характеру эти основания являются техническими (технологическими), экономическими, природно-климатическими. Вторая учитывает фактор личного порядка, характеризующие граждан, вступивших в трудовые отношения (субъектная дифференциация — женщины, несовершеннолетние, лица с семейными обязанностями).

При провозглашенном правом равенстве прав возможности работников не одинаковы, не все работники могут в равной степени осуществлять свои трудовые права в силу субъективных обстоятельств (инвалидность, физиологические особенности женского организма, его детородная функция, семейные обязанности), данная категория работников нуждается в социальной поддержки, в т. ч. за счет установления дополнительных дифференцирующих норм<sup>1</sup>. На сегодняшний день в ТК РФ более разработанными являются нормы, отражающие дифференциацию правового регулирования труда в связи с физиологическими особенностями женского организма, но в тоже время не всегда прослеживается принцип равенства прав мужчин и женщин, осуществляющих уход за детьми.

Что касается дифференциации по объективным факторам, то в качестве государственной гарантии предусмотрено, что работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением

---

<sup>1</sup> Красноярова, Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник ИрГТУ. – 2014. – № 5. – С. 243.

численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в исключительных случаях в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен<sup>1</sup>.

Рассматривая вопрос дифференциации условий труда, не следует ограничиваться лишь нормами предусмотренными специальным разделом Трудового кодекса РФ. Анализ норм ТК РФ позволяет утверждать, что практически каждый институт трудового права содержит нормы, распространяющиеся на всех работников, и нормы, касающиеся лишь отдельных работников. Так, в Трудовом кодексе РФ (ч. 4 ст. 70) есть норма, запрещающая устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности. Статья 70 ТК РФ предусматривает и других лиц, для которых испытание не устанавливается.

Важно помнить что главным назначением дифференциации правового регулирования труда, является предоставление дополнительных гарантий и преимуществ тем работникам которые трудятся в условиях, отличающихся в худшую сторону от условий большинства работников. Следовательно, развитие правового регулирования условий труда лиц, специфика трудовой связи которых отличается, должно пойти по пути принятия дополнительных недискриминационных норм, улучшающих условия труда таких работников, в качестве компенсации неблагоприятных условий, а также по пути регулирования особенностей применения общих норм в специфических условиях отдельных отраслей экономики и производства.

Как было сказано выше практическую значимость сохраняет проблема разграничения категорий дифференциации и дискриминации трудовых прав,

---

<sup>1</sup> Рогалева, Г.А. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 87.

так как дифференциация с учетом субъективных и объективных характеристик труда не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

В последние годы неоднократно обсуждались идеи детального регулирования защиты от дискриминации путем принятия комплексного антидискриминационного закона, выходящего за рамки отношений в сфере труда, где нашли бы свое отражение проблемы доказывания и косвенной дискриминации, либо путем разработки отраслевых норм<sup>1</sup>.

Актуальным вопросом в рамках данной проблемы является унификация правовых норм охраны труда для отдельных категорий работников с целью предоставления гарантий и компенсаций, а также снижения уровня дискриминации и ущемления прав отдельных категорий работников.

С правовой точки зрения объективные основания для дифференциации правовых норм устанавливаются для устранения неоправданных различий, которые компенсируются дополнительными правовыми гарантиями. Не всякие различия должны быть положены в основание объективной дифференциации, а лишь те, которые вызваны реальной необходимостью устранения данных различий в соответствии с целями дифференциации<sup>2</sup>.

Единые правила правового регулирования особых условий труда работников позволят более полно реализовать защитную и охранительную функции, которые заложены в целях дифференциации. Основным фактором для объективной дифференциации являются условия труда, которые в ч. 2 ст. 209 ТК РФ определяются как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

---

<sup>1</sup> Митина, Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С. 21.

<sup>2</sup> Халдеева, Н.В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 90.

Соответственно, для специального правового регулирования необходимо установить наличие такого влияния: одни факторы оказывают воздействие и на работоспособность, и на здоровье работника, другие — только на здоровье, третьи — лишь на работоспособность. Рассмотрение этих двух аспектов показывает, что они имеют различное правовое значение: именно здоровье работника является основным фактором для охраны в трудовом процессе и условием для создания специальных правовых норм, такой же вывод получается при рассмотрении Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup>, который предусматривает проведение специальной оценки условий труда для идентификации вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса с целью определения уровня их воздействия на работников (ч. 1 ст. 3). В Трудовом кодексе отсутствуют легальные определения таких правовых дефиниций как «нормальных» и «особых» условий труда, что является пробелом. Так, словосочетание «нормальные условия труда» фигурирует в ч. 2 ст. 135, ст. 147, ч. 1 ст. 163 ТК РФ.

На наш взгляд, для определения влияния на здоровье работника производственных или природных факторов необходимо применять единую формулировку, вытекающую из положений Трудового кодекса РФ, это также позволит избежать свободной трактовки положений законодательства лица, действия которых направлены на дискриминаций работника или группы работников.

Отсутствие единообразного подхода законодателя к основаниям объективной дифференциации в нормах трудового законодательства приводит к нарушению единства правового регулирования однородной группы отношений, которое проявляется в фрагментарности или избирательности

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 52. – Ст. 6991.

элементов специального правового регулирования при одинаковых условиях труда, к наличию пробелов и коллизий общих и специальных норм права.

Так, бессистемное, избирательное установление специальных правовых гарантий приводит к закономерным последствиям: субъекты трудового права, нуждающиеся в особой защите государства, оказываются за рамками правового регулирования; в отношении других субъектов, несмотря на отсутствие объективных и обоснованных достоверными фактами оснований, установлены повышенные правовые гарантии.

Соответственно, установление специальных норм права является необходимым и безусловным законным основанием, вытекающим из требований нормативных правовых актов. Обоснованность их установления определяется правовыми последствиями, которые могут наступить в результате воздействия негативных производственных или иных факторов, степенью нарушения прав работников, в случае отсутствия правовых гарантий и компенсаций<sup>1</sup>.

Учитывая все факторы, оказывающие непосредственное влияние на здоровье и трудоспособность работников, которые ложатся в основание дифференциации правового регулирования их труда, а также обусловленные характером регулирования и целью дифференциации, требуется четкая классификация объективных оснований для особенного правового регулирования (выделение тех или иных видов).

Анализ объективных оснований для установления особенностей правового регулирования показывает, что охранительные нормы трудового права, установленные для работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для работников вредных и опасных условий труда, грамотно реализует принцип дифференциации, заложенный в основах трудового законодательства. Они дополняются иными основаниями, которые

---

<sup>1</sup> Курсова, О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора // Администратор суда. – 2006. – № 2. – С. 25.

оказывают непосредственное влияние на жизнь и трудоспособность работников.

Таким образом, установленные дополнительные гарантии и компенсации не ставят одних работников в более выгодное положение по отношению к другим, а выступают в роли охранительных норм, которые призваны компенсировать негативное воздействие производственной, природной среды и трудового процесса на здоровье человека, выровнять неравные условия труда. Остальные объективные факторы, как, например, объективно обоснованная интенсивность или сложность труда, влияющая на снижение работоспособности, могут выступать дополнительным основанием для дифференциации правовых норм<sup>1</sup>.

На наш взгляд, разрешение проблемы трансформации норм о дифференциации в дискриминационные позволит сделать значительный шаг к полноте регулирования трудовых отношений работников с особыми условиями труда, четкости формулирования норм, их соотношению и будет способствовать гармоничному взаимодействию науки и практики в достижении целей достойного труда.

Подводя итог сказанному выше, можно сделать следующий краткий вывод: в трудовом законодательстве России до сих пор наблюдается проблема дискриминации работников, которая берет свое начало из попыток законодателя дифференцировать правовое регулирование трудовых правоотношений. Для решения данной проблемы для начала может быть предложено определить дискриминацию в качестве закрытого перечня оснований для редактирования отечественного трудового законодательства и предотвращения подмены существующих понятий.

Различают несколько видов дифференциации правового регулирования труда, которые нередко связаны между собой, сочетаются друг с другом, но в определенных ситуациях сводятся к дискриминации отдельных категорий

---

<sup>1</sup> Халдеева, Н.В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 93.



работников. Это можно объяснить тем, что основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений конкретизируются применительно к специфике организации труда работодателей, а также не получают полной реализации в некоторых сферах<sup>1</sup>.

Конституция Российской Федерации<sup>2</sup>, закрепляя в соответствии с целями социального государства основные гарантии социальной защиты (ч. 2 ст. 7, ст. 37), не устанавливает конкретных мер социальной защиты, их объема, а также условий предоставления, а отсутствие конкретных мер в других нормативных правовых актах, приводит к подмене норм о дифференциации трудовых отношений дискриминационными нормами.

Повышение социальной защищенности работников напрямую зависит от дифференциации норм, регулирующих выполнение ими трудовых функций, реализацию трудовых гарантий. Иначе мы становимся свидетелями актов дискриминации, ограничения трудовых прав. К сожалению, в действительности дифференциация норм трудового законодательства зачастую лишь ухудшает положение работника.

Стоит рассмотреть возможность принятия в России специального федерального закона о запрете дискриминации в трудовых отношениях, который должен содержать разделы, посвященные понятию дискриминации, основаниям, формам и видам дискриминации. Закон должен предусматривать четкое разграничение случаев дискриминации и дифференциации, содержать схему доказывания факта дискриминации в суде.

### 1.3 Правового регулирования дискриминации в международном трудовом праве и национальном законодательстве некоторых государств

---

<sup>1</sup> Рогалева, Г.А. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 88.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

Международные организации вносят огромный вклад в развитие национального законодательства о запрещении дискриминации в различных областях деятельности человека, в т. ч. в сфере трудовых правоотношений. Так одним из основополагающих принципов, провозглашенным в Декларации 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», является недопущение дискриминации в области труда и занятий. Искоренение дискриминации в сфере труда с момента создания организации было основным направлением ее деятельности.

Многие международные нормативные правовые акты закрепляют принцип о запрете дискриминации, в число таковых входят Конвенции № 111 МОТ и № 100 МОТ<sup>1</sup>, Конвенция о защите прав человека и основных свобод<sup>2</sup>.

Большую роль в распространении данного принципа играет контрольный механизм МОТ за применением международных норм о труде и позитивные государственные меры по искоренению дискриминации в сфере труда. За последние годы институт контроля МОТ активно начал участвовать в разрешении вопросов в области межгосударственных отношений, касающихся прав человека. Основной задачей этого института заключается в контроле за реализацией положений международных соглашений, а не применении принуждения и санкций. Однако многоплановый механизм контроля МОТ, неэффективен, так как в его полномочиях отсутствует возможность обязать государство изменить национальное законодательство, чтобы оно не противоречило положениям ратифицированной конвенции. В связи с этим, стоило бы придать заключениям Комитета экспертов юридическую силу, так как именно в МОТ представителями предпринимателей зачастую оспариваются положения международных норм о труде. Но это может привести к тому, что

---

<sup>1</sup> Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 202.

<sup>2</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – Ст. 2143.

придание соответствующих полномочий Комитету экспертов может превратить его в своеобразный международный суд по вопросам труда, а для этих целей было бы целесообразней создать специализированный Международный трудовой суд, который бы и занялся вопросами толкования международных норм о труде и разрешал бы трудовые споры, вынося решения, обязательные для исполнения сторонами<sup>1</sup>.

Для выхода из существующей ситуации необходим механизм обеспечения выполнения государствами-членами МОТ принятых на себя международных обязательств в области регулирования труда, большую роль в достижении данной цели сыграет твердая правовая база для привлечения к ответственности государств, не выполняющих своих обязательств, содержащихся в ратифицированных ими конвенциях. Так же, работнику, который прошел все инстанции по разрешению трудовых споров, существующих в государстве, где нарушение имело место, должно быть предоставлено право на подачу жалобы на несоблюдение государством конвенции в рамках МОТ, если конкретное нарушение касается его лично.

Помимо международных механизмов взаимодействия важны государственные меры направленные на поддержку и охрану существующих у работников прав. В число таких мер входят: обязательство провозглашения и проведения национальной политики, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий; стремление к искоренению всякой дискриминации в области труда и занятости<sup>2</sup>.

Правительства большого количества государств имеют широкие полномочия в борьбе с дискриминацией в сфере труда, например, образовательного характера с учетом национальных особенностей и практики. Взаимосвязь юридических методов с образовательными имеет очень большое

---

<sup>1</sup> Присекина, Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: автореферат ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2002. – С. 23.

<sup>2</sup> Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008. – С. 149.

значение в современных условиях. Необходимо отметить высокую образовательную значимость современного трудового законодательства большинства стран в области запрещения дискриминации в реализации трудящимися своих трудовых прав и свобод. Действия просветительского характера, в свою очередь, должны эффективно дополнять юридические нормы.

Детальное рассмотрение положений международного трудового права, проблем дискриминации в международном трудовом праве и анализ научной теории, законодательства и правоприменительной практики других государств, к примеру, Швеции, США, Японии, позволяет выявить новые тенденции и предложения по совершенствованию национального законодательства.

В качестве подобных нововведений можно предложить: принять Кодекса о поведении, который бы разъяснял работодателям, профсоюзам, государственным органам, в качестве превентивной меры, какие действия могут предприниматься в целях обеспечения равенства возможностей трудящихся и ликвидации дискриминации; обозначить основные мероприятия просветительского характера с целью расширения представления работников о своих правах, возможностях и правовых гарантиях, предоставляемых государством; учесть положительный международный опыт, а также успешные примеры национального законодательства других стран, который превышает минимальные стандарты, установленные международно-правовыми актами о труде; необходимо дальнейшее развитие в законодательстве норм, защищающих личную жизнь работника от неоправданного вмешательства работодателя, его достоинство в сфере труда, например, внести в ст. 41 ТК РФ прямое предписание об обязательном закреплении запрета дискриминации в сфере труда (как прямой, так и косвенной) по основаниям, перечисленным в ст. 3 ТК РФ, в коллективные договоры; в случае возникновения спорной ситуации возложить бремя доказывания отсутствия дискриминации на работодателя, либо установить облегченную процедуру для работника по доказыванию факта

дискриминации (например, доказать только наличие аналогичной или более высокой квалификации по сравнению с лицом, принятым на работу). На сегодняшний день, лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, будет обязано доказывать этот факт в суде. На практике это сделать очень сложно, в связи с чем дела о дискриминации выигрываются российскими работниками в судах очень редко. Даже в очевидных случаях дискриминации добиться справедливости работникам оказывается очень затруднительно<sup>1</sup>.

Обращаясь к международному законодательству, закрепить в ст. 3 ТК РФ, что включает в себя термин «в сфере труда», здесь можно легко обратиться к ст. 1 п. 3 Конвенции МОТ № 111, - «доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда»; установить более четкие критерии разграничения дискриминационных актов, действий/бездействий, носящих такой характер; поощрять работодателей к развитию социальной инфраструктуры с помощью предоставления разнообразных налоговых льгот, замотивировать работодателей в стремлении получить эти льготы; необходимо устранить существующие дискриминационные условия в отношении труда иностранных работников, противоречащие международно-правовым актам (требование получения разрешения на работу, его платность).

Также некоторые изменения можно внести и в уголовное законодательство, к примеру, дополнить статью о запрещении дискриминации и добавить в качестве отягчающих вину обстоятельств дискриминацию в отношении слабо защищенных работников (например, лиц с семейными обязанностями).

Важным моментом в борьбе с дискриминацией является информационное обеспечение работников, таким образом, следует обеспечить право работника

---

<sup>1</sup> Лютов, Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 3. – С. 104.

на информацию и взаимную консультацию в рамках предприятия до заключения с ним трудового договора, также информирование и предоставление особо уязвимым группам трудящихся преференций, льгот и привилегии, которое должно осуществляться в разумной степени и пределах.

Совершенствуя законодательство, должное внимание должно быть уделено правоприменительной практики, здесь в качестве примера можно привести Комиссию по обеспечению равных возможностей в области труда и занятий в США, основными обязанностями которой является разрешение споров о дискриминации в трудовых отношениях, функционирование такого органа в России в тесном взаимодействии с органами трудовой инспекции и профсоюзами позволило бы снизить количество дискриминационных действий против работников.

Помимо правовой помощи, большое значение имеет поддержка состояния работников в проблемных ситуациях на предприятии, для оказания своевременной помощи можно рассмотреть вопрос о создании сети антикризисных центров для оказания психологической помощи трудящимся и осуществления просветительских мероприятий.

Стоит отметить, что Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017 – 2020 гг.<sup>1</sup>. среди приоритетов предусмотрено продвижение международных трудовых норм. Представляется, что правовое регулирование в части недопущения дискриминации в области труда и занятий получило значительное развитие.

Немаловажное значение в разрешении проблемы дискриминации имеет позитивный опыт правового регулирования трудовых отношений соседних стран, опыт которых можно рассмотреть на примере государств-членов Евразийского экономического союза, который можно использовать для совместного совершенствования трудового законодательства по этому вопросу.

---

<sup>1</sup> Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017 – 2020 гг. от 21 ноября 2016 г. // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2017. – № 12. – Ст. 109.

Для правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза (далее ЕАЭС) характерно как общее, так и особенное.

К общему можно отнести:

- закрепление правового статуса специальных субъектов трудового права в основном в кодифицированных актах — трудовых кодексах;
- признание того обстоятельства, что специфика правового регулирования труда отдельных категорий работников увязывается как с объективными, так и субъективными факторами дифференциации.

Вместе с тем, несмотря на общий подход, имеются и существенные отличия, так как законодатели каждой страны ЕАЭС выработали свои решения определенных проблем в данной сфере, которые характеризуются уникальностью и неповторимостью.

Данные решения могут быть использованы как для совершенствования законодательства каждой страны, так и для разработки нового международного правового акта, где положения об особенностях регулирования труда будут его неотъемлемой частью. Давайте рассмотрим интересующую нас проблему в трудовом законодательстве некоторых стран ЕАЭС.

Законодатели Республики Армения отдельно не выделяют в Трудовом кодексе Республики Армения<sup>1</sup> (далее ТК РА) специальный раздел, посвященный особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников. Таким образом, в ТК РА содержатся отдельные главы, посвященные «видам трудового договора» и «выполнению трудового договора», но отсутствует самостоятельный раздел или глава, регламентирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников и, соответственно, их трудовые договоры, в то время как в ТК РФ особенностям регулирования труда указанных работников посвящен значительный по объему раздел.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. №ЗР-124 // [Электронный ресурс]: [http:// www.parliament.am](http://www.parliament.am).

Полагаем, что разные подходы к этому вопросу определяются не столько особенностями юридической техники, сколько тем, что законодатель Республики Армения связывает статус специальных субъектов с видами трудового договора, а не со спецификой правового регулирования труда, однако вряд ли эффективно сводить специфику правового статуса специальных субъектов исключительно к трудовому договору<sup>1</sup>.

Интересно и то, что анализ основных положений главы 13 ТК РА позволяет заключить, несмотря на то, что в ней закреплены отличительные черты отдельных видов трудовых договоров, в ней также имеются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Например, работа по совместительству за пределами основного рабочего времени является работой, выполняемой работником на основании трудового договора у того же работодателя или у другого работодателя. Важно и то, что в трудовом договоре содержится указание о том, что работа выполняется по совместительству.

Взаимодействие МОТ и Республики Армения по продвижению концепции достойного труда МОТ, предусмотренному государственной программой по достойному труду поспособствовало развитию правового регулирования недопущения дискриминации в области труда и занятий.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь<sup>2</sup> (далее ТК РБ) закрепляются особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства (ст. 317). Одной из таких особенностью является то, что рабочим животноводства наниматель может устанавливать рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность

---

<sup>1</sup> Чанышев, А.С. Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 140.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // [Электронный ресурс]: [http:// www.pravo.by](http://www.pravo.by).



рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

По положениям главы 28, которая содержит особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц, можно отметить, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также заболевшие в результате радиационных аварий и лица, ставшие инвалидами в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Среди широкого перечня различных дополнительных гарантий и компенсаций, мы выделим то, что работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются: 35-часовая рабочая неделя; суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных (ст. 327 ТК РФ). Отметим также и то, что лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право: на расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя; первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации. При отсутствии возможности такого трудоустройства переселяемым обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность профессиональной переподготовки с сохранением в установленном порядке заработной платы на период получения образования (ст. 328 ТК РФ).

В Трудовом кодексе РФ аналогичная глава отсутствует. Большинство вопросов в этой сфере решается на основании Закона РФ от 15.05.1991 № 1244—

1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»<sup>1</sup>.

По нашему мнению, в Российской Федерации и Республике Беларусь в этом отношении существуют разные подходы: в Беларуси трудовые права граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, закрепляются в трудовом законодательстве (ТК РБ), а в России они включаются в меры социальной поддержки, которые относятся прежде всего к сфере права социального обеспечения.

Улучшение законодательной базы в социально-трудовой сфере, в том числе в части недопущения дискриминации в области труда и занятий, было предусмотрено в рамках сотрудничества между Республикой Беларусь и МОТ.

Охарактеризуем специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников в Республике Казахстан. Интересным является то, что с точки зрения трудового законодательства данного государства гражданские служащие — это субъекты трудового права, в то время как в трудовом и административном праве других государств ЕАЭС это вопрос нерешенный, ввиду того что нет единого мнения, нормами какой отрасли права определяется содержание их правового статуса.

В статье 139 Трудового кодекса Республики Казахстан<sup>2</sup> (далее ТК РК) отмечается, что поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

Подчеркнем, что по трудовому законодательству Республики Казахстан гражданский служащий не вправе: использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию; участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244–1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. – 1991. – № 21. – Ст. 699.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414–V // [Электронный ресурс]: <http://online.zakon.kz>.

службы и выполнению должностных обязанностей; использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой; разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну<sup>1</sup>.

В контексте совершенствования правового регулирования вопросов в сфере трудовых отношений в соответствии с международными стандартами трудовое законодательство Республики Казахстан было значительно модернизировано в части недопущения дискриминации в области труда и занятий.

Необходимо отметить, что до принятия концепции достойного труда МОТ трудовое законодательство Республики Казахстан, Республики Беларусь и Российской Федерации обладало достаточно широкой регламентацией запрещения дискриминации в области труда и занятий, в отличие от трудового законодательства Республики Армения.

Так, действовавшие на тот момент акты, а именно: Закон «О труде в Республике Казахстан»<sup>2</sup>, Кодекс законов о труде Республики Беларусь<sup>3</sup>, Кодекс законов о труде РСФСР<sup>4</sup>, содержали положения о запрете дискриминации в сфере труда, которые устанавливали, что каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав и никто не мог быть ограничен в трудовых правах, а также не может получать какие-либо преимущества в их реализации в

---

<sup>1</sup> Чанышев, А.С. Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 144.

<sup>2</sup> Закон РК от 10 декабря 1999 г. № 493 «О труде в Республике Казахстан» // [Электронный ресурс]: <http://online.zakon.kz>.

<sup>3</sup> Закон РБ от 23 июня 1972 г. «Кодекс законов о труде Республики Беларусь» // [Электронный ресурс]: <http://www.pravo.by>.

<sup>4</sup> Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда<sup>1</sup>.

КЗоТ РСФСР (ч. 2 ст. 16) регламентировал случаи, не являющиеся дискриминацией, а именно различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Концепция достойного труда МОТ эффективно повлияла на развитие правового регулирования запрещения дискриминации в области труда и занятий, позволило закрепить существующие положения и идеи в качестве принципа трудовых отношений. Необходимо отметить, что в трудовом законодательстве Республики Беларусь запрещение дискриминации в сфере труда не закрепляется как принцип трудового законодательства, но его правовая регламентация также значительно трансформировалась после принятия концепции достойного труда МОТ<sup>2</sup>.

Вопрос реализации принципа недопущения дискриминации в области труда поднимается исследователями разных стран. Например, авторы в Республике Казахстан отмечают, что содержание трудового законодательства о запрещении дискриминации в сфере труда по многим позициям соответствует определению, изложенному в Конвенции МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., ратифицированной Законом Республики Казахстан. Также ими подчеркивается, что дискриминация в трудовых отношениях приводит к возникновению и усилению неравенства на рынке труда, появлению несправедливых преимуществ. Создание демократического рынка труда, снижение конфликтности сферы, повышение производительности труда – основные предпосылки роста любой экономики.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: Инфра-М, 2008. – С. 345.

<sup>2</sup> Трудовое право Республики Беларусь: учеб.– метод. комплекс / под ред. И.В. Гущина. – Гродно: ГрГУ, 2004. – С. 91.

Представители Республики Беларусь отмечают, что, несмотря на развитие белорусского законодательства о труде в направлении расширения дискриминационных обстоятельств, существующие антидискриминационные меры должны стать реальностью для правоприменительной практики.

В Республике Армения трудовое законодательство по-прежнему нуждается в дальнейшем совершенствовании в части уточнения различных форм дискриминации и установления равной оплаты за труд равной ценности.

По мнению российских исследователей, сложность проблемы дискриминации заключается в том, что, несмотря на очевидное несовершенство обеих формулировок, содержащихся в ТК РФ и Конвенции МОТ № 111, вряд ли можно предложить что-нибудь лучше.

Таким образом, анализ правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ЕАЭС позволяет сделать вывод о том, что требуются дальнейшая гармонизация и унификация их трудового законодательства на основе совместного использования позитивного правового опыта, выработанного законодателями этих стран.

В ряде государств в отличие от Российской Федерации, разработано обширное антидискриминационное законодательство, предусматривающее защиту от дискриминации по закрытому перечню оснований, а большая часть нормативных актов посвящена запрещению дискриминации по конкретным основаниям, например, дискриминации по возрасту.

## ГЛАВА 2 ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

### 2.1 Дискриминация лиц с ограниченными возможностями

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, согласно ст. 92 ТК РФ.

Для данной категории работников трудовое законодательство устанавливает ежегодный оплачиваемый отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 181–ФЗ))<sup>1</sup>, также работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

В Трудовом кодексе определены особые условия и ограничения в части привлечения инвалидов: к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и к работе в ночное время. Привлечение данной категории работников к таким работам допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 96 ТК РФ, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов). Работодатель обязан в письменной форме ознакомить инвалида со своим правом отказаться от данных видов работ.

У работодателя есть возможность расширить перечень льгот, которые предоставляются работникам-инвалидам, например, получение материальной помощи в связи с необходимостью приобретать медицинские препараты и

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 2 декабря.

средства диагностики, бесплатное или частично оплачиваемое посещение культурно-массовых мероприятий, расходы на посещение возлагаются на организацию, в которой трудится инвалид.

Для инвалидов Великой Отечественной войны, работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, установлены гарантии при сокращении численности штата предприятия, данные работники имеют преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в числе прочих категорий работников.

Обязанностью работодателя является создание и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов (ст. 224 ТК РФ). Минимальное количество таких рабочих мест для каждой организации определяется на региональном уровне в пределах установленной квоты (ч. 2 ст. 22 Федерального закона № 181–ФЗ). Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (абз. 2 п. 1 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ № 685н (далее Приказ № 658н))<sup>1</sup>. Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно являться препятствием для выполнения трудовых функций другими работниками. Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей (п.п. 2,3 Приказа № 658н). Чтобы оборудовать специальное рабочее место, работодателю следует:

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Российская газета. – 2014. – 11 апреля.

1) выявить потребности инвалида, на основании которых необходимо оснастить рабочее места. Для этого нужно проанализировать ИПР, вид выполняемой работы, уровень механизации и автоматизации рабочего места и т.п. (абз. 1 п. 4.1 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ № 30 (далее Постановление № 30))<sup>1</sup>;

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению рабочего места. К ним могут относиться установка дополнительного освещения, перемещение оборудования и мебели, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования и др.;

3) осуществить указанные мероприятия (п. 2 Приказа № 658н).

Работника, который нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Необходимо также упомянуть и о работниках, которые воспитывают или ухаживают за близкими, являющимися инвалидами. Данная категория работников тоже имеет определенные особенности в правовом статусе:

- возможность установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ);
- особый порядок работы в ночное время (только с письменного согласия и после ознакомления с правом отказаться от работы в ночное время), согласно ст. 96 ТК РФ;
- особенности привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262.1 ТК РФ);

---

<sup>1</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» // Российская газета. – 2009. – 17 июня.



- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ)
- гарантии при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ) и т. д.

Проблема интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья носит социально-правовой и психологический характер. Работники с инвалидностью не могут конкурировать на рынке труда из-за низкого уровня информированности специалистов по работе с персоналом, неготовности работодателя сотрудничать с работником, имеющим инвалидность, отсутствие финансовой и организационной возможности в вопросе адаптации условий труда.

Инвалидом является лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, которое обусловлено заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности и вызывающими необходимость социальной защиты (ст. 1 Федерального закона № 181-ФЗ).

Следовательно, инвалидность означает наблюдающиеся у человека функциональные расстройства физического, психического или умственного характера, вызванные существующими в обществе условиями, при которых люди исключаются из активной жизни, в связи с которыми человек нуждается в специальных компенсационных мерах.

Законодательство РФ не содержит четкого антидискриминационного аспекта по отношению к инвалидам. ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не содержит нормы, которая бы прямо запрещала дискриминацию по признаку инвалидности в различных сферах жизни. Российское законодательство также не содержит общего понятия разумного приспособления, а данное понятие играет важную роль в развитии антидискриминационного законодательства. Некоторые элементы этого

понятия можно проследить в законодательстве о доступной среде, или обязательствах выполнять индивидуальную программу реабилитации, однако эти нормы с большой натяжкой могут трактоваться как поверхностное указание на разумное приспособление (внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод). Российское законодательство в отношении инвалидов больше ориентировано на традиционный подход к инвалидности и концепцию социальной защиты, а не обеспечение равных прав и полноценного участия в жизни общества.

«Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду» (ст. 37 Конституции РФ). По ряду причин социально-экономического и психологического характера данное положение не находит полного отражения в реальной действительности, понятие «нетрудоспособность» противоречит Конституции РФ, так как каждый из граждан имеет право на труд без какой-либо дискриминации<sup>1</sup>.

Только профессиональные и деловые качества соискателя, которые необходимы для выполнения определенного типа работы, должны учитываться при заключении трудового договора и установлении его условий. В целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом работодатель может и должен на взаимовыгодных условиях сотрудничать с работником-инвалидом. Это необходимо в рамках развивающихся рыночных отношений.

Федеральная служба по труду, ее территориальные управления в регионах и Центры занятости реализовывают массу полезных программ в таких сферах: подбор персонала из числа льготников для заинтересованных работодателей;

---

<sup>1</sup> Новиков, М.Л. Открытое письмо // Материалы Международной конференции «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход». – М., 2004. – С. 31.

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- психологическая поддержка граждан-инвалидов;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан с ограниченными возможностями, включая обучение в другой местности.

Специалисты центров по поддержке льготников проводят индивидуальную работу, предполагающую: помощь в адекватной оценке собственных навыков и качеств (профориентация); оценка потребности в адаптации найденного рабочего места к нуждам сотрудника; поиск вакансий, где сильные стороны человека будут максимально затребованы; развитие навыков эффективной деятельности; консультирование относительно методов взаимодействия с начальством и коллективом; поддержка и помощь в преодолении конфликтов и/или проблем, способствование созданию условий труда; помощь в оценке должностных обязанностей и требований к качеству конечного продукта.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации должны оказывать содействие в адаптации как внутри самой организации, так и на пути следования к ней. Для этого необходимо более конкретно определять, какой вид деятельности противопоказан конкретному работнику, а не ограничивать его профессиональные способности рамками одной специальности и рекомендовать конкретные мероприятия по профессиональной реабилитации.

Проблема трудоустройства инвалидов является одной из самых актуальных. В Российской Федерации насчитывается 12,7 млн. инвалидов, среди них доля работающих инвалидов трудоспособного возраста составляет 32% в общей численности инвалидов трудоспособного возраста (Приложение 1).

Уровень экономической активности лиц, имеющих инвалидность на 2015 год составил 14,7%, уровень занятости 11,9%, а уровень безработицы 19%, а значит потребность в трудоустройстве незанятых инвалидов трудоспособного возраста очень высока (Приложение 2)<sup>1</sup>.

Одной из основных задач, стоящих перед государственными органами является создание условий для лиц с ограниченными возможностями здоровья трудоустроиться на адаптированное к его специальным потребностям рабочее место. На сегодняшний день наблюдается достаточно высокий уровень профессионального образования инвалидов (Приложение 3).

Помощь специальных центров содействия занятости выпускников, созданных на базе высших учебных заведений в сопровождении студентов и выпускников-инвалидов вносит большой вклад в интеграцию инвалидов в трудовые правоотношения. При поступлении в профессиональное учебное заведение абитуриенты с инвалидностью имеют право на зачисление их вне конкурса при условии успешной сдачи экзаменов. Студенты с инвалидностью имеют право получать специальные технические средства (слепые – учебники шрифтом Брайля), а также на обучение по индивидуальной программе, на получение социальной стипендии. При сдаче экзаменов студенты с инвалидностью имеют право получать дополнительное время для подготовки ответа.

---

<sup>1</sup> Министерство труда и социальной защиты РФ: информация от 3 апреля 2013 г. «О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов» // [Электронный ресурс]: <http://www.rosmintrud.ru>. (12.10.2017)

Дифференцированное стимулирование работодателей к использованию труда инвалидов также является одной из задач государственных органов в сфере поддержки работников-инвалидов, этому способствует комплексное воздействие налоговых льгот и целевых субсидий.

Законодательство Российской Федерации содержит широкий круг норм стимулирующего характера, которые учитывают особенности налогообложения работодателей, использующих труд людей с ограниченными возможностями здоровья (налоговые льготы, целевые субсидии на создание условий для трудоустройства, профессиональной реабилитации инвалидов).

Государство путем установления выплат по различным основаниям: пенсии, пособия, страховые выплаты при страховании риска нарушения здоровья, выплаты в счет возмещения вреда, причиненного здоровью (ст. 27 Федерального закона № 181–ФЗ), создало целую систему гарантий инвалидам в Российской Федерации. Данная система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки призвана обеспечить инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направлена на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества. Сейчас в Правительстве РФ решается вопрос о сохранении льгот работающим инвалидам. Различные социальные льготы направлены на поддержку и защиту неработающих инвалидов. Когда инвалиды начинают работать, у них появляется стабильный источник дохода в виде зарплаты. При этом льготы на ЖКХ, проезд в общественном транспорте, санаторно-курортное лечение сохраняются.

По данным Федеральной службы труда и занятости численность граждан трудоустроенных в счет квот в 2016 году составила 5938 человек из них 3887 относящихся к категории инвалидов (Приложение 4). Система квотирования является одним из лучших инструментов в данном вопросе. Органы государственной власти Российской Федерации в своих законодательных актах

устанавливают организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет более 100 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (от 2 до 4 %)¹.

Однако реализация существующего механизма квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов не во всех случаях дает ожидаемый эффект, так как не содержит элементов стимулирования работодателей и представляет собой резервирование рабочих мест. В ряде субъектов Российской Федерации разработан и действует механизм стимулирования работодателей, которые создают и поддерживают рабочие места для трудоустройства инвалидов, включая компенсацию работодателям затрат, возникающих при применении труда инвалидов.

Сегодня на стадии проработки находится идея об увеличении эффективности системы квотирования: выполнение квоты должно стать более гибким: не только путем выделения рабочих мест для инвалидов, но и путем внесения платы теми работодателями, которые по каким-то причинам не смогли или не захотели обеспечить выполнение квоты в натуральном виде. Поступившие средства планируется направить на поддержку организаций, которые принимают инвалидов сверх квоты либо обеспечивают работой инвалидов с тяжелыми группами².

Принципиальное значение для применения норм законов, касающихся квотирования рабочих мест для инвалидов, имеют решения судов различного уровня.

В качестве примера можно привести апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.08.2012г. Согласно решению Московского районного суда Санкт-Петербурга от 23.05.2012,

---

¹ Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 279.

² Интервью с замминистра труда и соцзащиты Григорием Лекаревым — об изменении системы поиска вакансий для людей с ограниченными возможностями // [Электронный ресурс]: <http://izvestia.ru>. (16.11.2016)

постановленному по иску прокурора Московского района Санкт-Петербурга, обратившегося в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц, к ОАО «Теплосеть Санкт-Петербурга», указанное общество обязано было создать рабочие места для трудоустройства инвалидов. Из материалов гражданского дела следует: согласно ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2,5 % к среднесписочной численности работников. На основании указанной нормы ОАО «Теплосеть Санкт-Петербурга» выделено 47 рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Вместе с тем, как было установлено в ходе судебного процесса, из данного перечня должностей только лишь 14 занято непосредственно инвалидами, остальные же заняты работниками, не относящимися к категории инвалидов<sup>1</sup>.

Руководствуясь нормами федерального и регионального законодательства, оценив фактические обстоятельства дела, суд первой инстанции, разрешая спор по существу, исходил из того, что предназначенные для занятости инвалидов рабочие места не являются вакантными и при этом заняты лицами, не отнесенными к категории инвалидов, что нарушает право инвалидов на трудоустройство, гарантированное Законом о социальной защите инвалидов; таким образом, требования о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов ответчиком не соблюдаются, оснований для освобождения ответчика от обязанности по квотированию рабочих мест в соответствии со среднесписочной численностью работников не имеется, в связи с чем суд пришел к выводу о том, что исковое заявление прокурора Московского района Санкт-Петербурга подлежит удовлетворению. С учетом изложенного, суд первой инстанции правомерно обязал ответчика создать

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 августа 2012 г. № 33-11886 // [Электронный ресурс]: <http://base.consultant.ru>.

рабочие места для трудоустройства инвалидов в количестве, соответствующем требованиям ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25.

Судебная коллегия выводы суда первой инстанции нашла правильными. По мнению судебной коллегии, судом первой инстанции были обоснованно отклонены доводы ответной стороны об отсутствии финансовой возможности по созданию новых рабочих мест, поскольку данное обстоятельство не освобождает ответчика от обязанности соблюдать закон.

Резервирование рабочих мест, наиболее пригодных для труда инвалидов<sup>1</sup>, согласно данному требованию рабочие места, предназначенные для инвалидов по квоте, не могут быть заняты лицами, не являющимися инвалидами. В случае освобождения рабочего места, занятого ранее инвалидом по квоте, работодатель должен взять на это место нового работника-инвалида, рабочие места по квоте не предлагаются лицам без инвалидности.

Государственные программы Российской Федерации, одной из которых является программа «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы, должны способствовать этому.

Формирование доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения, системы комплексной реабилитации инвалидов; совершенствование системы профессионального образования и занятости инвалидов, а также системы медико-социальной экспертизы – это цели данной программы<sup>2</sup>.

На 2016 год на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации находится 2543 тыс. работающих инвалидов (Приложение 5). Если говорить о жилищных условиях домохозяйств, имеющих в своем составе инвалидов, то в 2014 году не испытывают стесненности 94,6% домохозяйств,

---

<sup>1</sup> Постановление Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. № 150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» // Российская газета. – 1993. – 23 сентября.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 – 2020 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – 7 декабря.



состоящих только из инвалидов и 80,7%, состоящих из инвалидов всех возрастных групп и других лиц (Приложение 6).

Интересной является мысль о реформировании системы штрафов и негативных последствий для работодателей или работников-инвалидов, которые не выполняют предписания, установленные законодательством или злоупотребляют ими. Например, необходимо четко отслеживать правовой статус инвалидов и документы его подтверждающие, чтобы социальная и правовая помощь оказывалась непосредственно тем лицам, которые в ней нуждаются, а для лиц, злоупотребляющим своим положением или получивших данный статус неправомерным путем, необходимо предусмотреть более жесткую ответственность, т.к. на данный момент не все нуждающиеся обеспечены всем необходимым для нормального выполнения своих трудовых функций. Также необходим контроль за работодателем, который не выполняет установленных правил из-за необходимости дополнительных финансовых затрат или изменения структуры производства. Некоторым может показаться, что проще выплатить установленный штраф за отсутствие необходимых инвалидам рабочих мест, чем обеспечивать и поддерживать их. Данная ситуация неприемлема, работодатели не должны с помощью штрафов откупаться от государственных органов и отказывать людям с ограниченными возможностями в трудоустройстве<sup>1</sup>.

Органы службы занятости обеспечивают контроль за предоставлением работодателями сведений о потребности в работниках, наличии вакантных должностей в случае увольнения инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места, проводят собеседования с работодателями об увольнении работников-инвалидов, чтобы пресечь грубое нарушение прав данной категории работников.

---

<sup>1</sup> Жаворонков, Р.Н. Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 169.

Важно упомянуть о создании федерального реестра инвалидов. Запускаемый в работу федеральный реестр инвалидов носит стратегический характер. Он даст возможность оценить ситуацию в масштабах всей страны с помощью конкретных цифр. Если говорить о федеральном реестре с точки зрения управления — это инструмент, который станет основой для выработки государственной политики в отношении инвалидов в самых разных сферах. Федеральный реестр должен помочь разобраться в проблемах профессионального образования инвалидов и выработать эффективные меры для того, чтобы студенты с инвалидностью, которые смогли поступить в учебные заведения, смогли и получить профессию. Он также поможет контролировать процесс выполнения уже принятых обязательств перед инвалидами: выполнение индивидуальной программы реабилитации, обеспечение техническими средствами реабилитации, получение инвалидами образования и решение вопросов их занятости.

Таким образом, трудовое законодательство содержит широкий перечень норм, регулирующих правоотношения работников-инвалидов с работодателем. Предусмотрены льготы, особые условия рабочего времени и времени отдыха, все это говорит о том, что государство проводит активную социальную и правовую поддержку данной категории граждан, чтобы предотвратить возникновение барьеров и новых проблем связанных с их социальным положением.

## 2.2 Дискриминация по должностному признаку

Проблему дискриминации по должностному положению можно рассмотреть в случае возмещения дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства. В соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, порядок и размеры которых определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ). В настоящее время на законодательном уровне не определены размеры, которые ограничивали бы пределы расходов, закрепляемых на локальном уровне (постановлением Правительства РФ от 29.12.2008 № 1043<sup>1</sup> с 01.01.2009 были отменены нормы суточных). Однако здесь стоит рассмотреть п. 3 ст. 217 НК РФ<sup>2</sup> «При оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки ...в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке...». Возникает вопрос, может ли работодатель предусмотреть дифференцированный размер данных расходов для работников, занимающих различные должности. Если обратиться к письму Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.02.13 № 14-2-291<sup>3</sup>, то там обозначено, что трудовое законодательство не устанавливает обязанности выплачивать расходы, связанные со служебной командировкой, всем работникам в одинаковом размере. Размер возмещения определяется исходя из финансовых возможностей организации. Работодатель вправе своим локальным нормативным актом предусмотреть дифференцированный размер данных расходов для работников, занимающих различные должности. Также ТК РФ не содержит прямого запрета на установление в коллективном договоре или локальном нормативном акте работодателя дифференцированных размеров суточных для различных должностей.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 29.12.2008 № 1043 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Российская газета. – 2009. – 14 января.

<sup>2</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // Российская газета. – 2000. – 10 августа.

<sup>3</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 февраля 2013 г. № 14-2-291 // [Электронный ресурс]: <http://base.consultant.ru>.

Однако при оценке данной нормы нужно учитывать и другие положения ТК РФ. Например, ст. 2 ТК РФ, которая закрепляет принцип равенства прав и возможностей работников. Никто не может ...получать какие-либо преимущества независимо от ...должностного положения..., а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ).

Различные размеры суточных устанавливаются не федеральным законом, а работодателем, и получается, что предоставление отдельным работникам преимуществ в виде возмещения дополнительных расходов, связанных с командировкой, в большем размере, чем другим работникам, в зависимости от занимаемой должности нарушает принцип равенства прав и возможностей работников и является дискриминацией.

Наблюдается противоречие: законодательством не предусмотрен запрет дифференцированных размеров суточных, не указаны их точные значения, допускается их закрепление на локальном уровне, но в тоже время это идет вразрез с 3 статьей ТК РФ<sup>1</sup>.

Отдельной темой в проблеме дискриминации является выплата сотрудникам каких-либо дополнительных премий, пособий, компенсаций. Нередко работодатель устанавливает критерии указанных выплат в зависимости от должностей, показателей, выработки планов. Выплата дополнительного выходного пособия при увольнении также зачастую пересекается с дискриминацией отдельных работников, так как работодатель безосновательно предоставляет одному сотруднику существенные преимущества перед другими. Это выражается в том, что кому-то дополнительное выходное пособие выплачивается, а кому-то нет. Или, например, если в компании трудятся сто человек, но только для пятерых из них предусмотрена выплата дополнительного выходного пособия при расторжении трудового договора. Суд приравнивает это к дискриминации в сфере труда.

---

<sup>1</sup> Росляков, Д.Д. Дискриминация по должностному признаку в трудовом праве // Современные проблемы юридической науки. – 2016. – Ч. II. – С. 235.

Сотрудница обратилась в суд, где заявила о допущении работодателем факта дискриминации в сфере оплаты труда. Указала, что работники, на одинаковых должностях выполняющие одновременно одну и ту же работу, с тем же объемом, сложностью, характеристиками, получают за равный труд разную заработную плату в зависимости от того, какая система оплаты труда предусмотрена их трудовыми договорами. При этом никаких других различий между указанными сотрудниками не имеется. Суд принял сторону истицы, поскольку установление ответчиком различий в условиях оплаты ее труда и других работников, замещающих аналогичные с ней должности и выполняющих аналогичную работу, носит признаки дискриминации. Доводы ответчика о добровольном подписании сотрудницей трудового договора с определенными условиями оплаты труда и о наличии у нее информации о действующих системах оплаты труда юридического значения не имеют. То же касается и аргументов о необращении истицы длительное время к работодателю с предложениями об изменении обязательного условия трудового договора об оплате труда, поскольку указанные обстоятельства не дают ответчику основания для несоблюдения вышеуказанных нормативных положений (апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.09.2016 по делу N 33-15733/2016)<sup>1</sup>.

Дискриминация также проявляется в размере заработной платы выплаченной работнику. Так статья 21 Трудового кодекса РФ гарантирует работнику право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, которая положена ему в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Равная оплата за труд равной ценности закреплена в статьях 22 и 132 Трудового кодекса РФ.

Деловые качества работника, объем и качество проделанной работы, из таких критериев должен исходить работодатель справедливо и индивидуально вознаграждая работника за труд. Если количественную характеристику в

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14 сентября 2016 г. по делу № 33–15733/2016 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

денежном выражении определить возможно в сферах, где результат работы можно посчитать в стандартных единицах, то в областях, где работа носит более творческий и менее стандартизированный характер, оценить ее количество, а тем более качество куда сложнее.

Постоянные споры вызывает такое положение дел, когда заработная плата является фиксированной, но различается у работников по одноименным должностям. Федеральной служба по труду в письме от 27.04.2011 № 1111–6–1<sup>1</sup> предлагает разделить фиксированную заработную плату на оклад и различного рода «надбавки», это решение можно назвать простым путем индивидуального подхода к оценке труда конкретных работников

Схожим образом определяет свою позицию Верховный суд в Определении судебной коллегии по гражданским делам от 14.10.2005 № 5-В05-120<sup>2</sup>. Суть прецедента заключается в том, что в результате перевода работодателем части летного состава на срочные индивидуальные трудовые договоры, летчикам, согласившимся заключить такие договоры, ставка за летные часы была установлена выше, чем тем, кто от таких договоров отказался. В положении организации об оплате труда это различие было закреплено. Своим определением суд указал на то, что данное решение работодателя является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает конституционные права истцов и отменил судебные акты нижестоящих инстанций, которыми истцам в иске было отказано.

Аналогичной позиции придерживается судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в своем Определении от 22.12.2006 № 5-В06-110<sup>3</sup>. Так, истице, восстановленной на работе после увольнения, был установлен заниженный оклад. Из Определения суда следует, что установление работнику

---

<sup>1</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости 27 апреля 2011 года № 1111–6–1 «Об установлении размеров окладов по одноименным должностям» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru>.

<sup>2</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 14 октября 2005 г. № 5–В05–120 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru>.

<sup>3</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 декабря 2006 г. № 5–В06–110 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru>.

заработной платы за равный труд в меньшем размере, чем другим сотрудникам, имевшим равный с ним оклад перед увольнением и выполняющим ту же работу, из-за увольнения по сокращению штата, является проявлением дискриминации в оплате за равный труд.

Таким образом, работодатель должен правомерно обосновывать разницы в заработной плате в каждом конкретном случае. Так, например, если работники, имеют равную квалификацию, одинаковые должности, и за ними закреплены одинаковые обязанности, но деловые качества у них различаются, и это приводит к тому, что оклады и надбавки к окладам разные, то работодатели не вдаются в тонкости различий между работниками и устанавливают одинаковую фиксированную заработную плату. А более эффективного работника зачастую поощряют премией. Более сложным, но эффективным решением является тщательный анализ и сравнение деловых качеств работников, который позволит закрепить эту разницу в виде фиксированной оплаты, не издавая каждый раз приказы о премировании наиболее продуктивных сотрудников.

Для этого в компании может применяться система позиционных уровней, которая позволяет в рамках одной должности классифицировать работников по определенным признакам. Тем более, что такой способ допустим трудовым законодательством, поскольку является системой оплаты труда в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ. Сотрудники классифицируются по своим деловым качествам, в том числе и путем проведения аттестации.

Другим примером является ситуация, когда работники состоят в одной должности, но имеют разные обязанности и разные оклады. Данная ситуация представляет более простой вариант обоснования разницы в фиксированной зарплате (окладах). Тут работодателю нет необходимости проводить оценку (аттестацию) работников, поскольку различия в должностных обязанностях подразумевают разные деловые качества работников, выполняющих эти обязанности, и, соответственно, разное вознаграждение за труд каждого из работников.

Еще одним вариантом является такой, когда работникам в одной должности и с одинаковыми обязанностями установлен одинаковый оклад, но разные надбавки. Пожалуй, один из наименее сложных путей установить различные заработные платы сотрудникам – это сделать одинаковые оклады и ввести дифференцирующие надбавки по определенным критериям.

Итак, мы рассмотрели несколько типичных ситуаций обоснования различных зарплат при схожих условиях труда. Суды достаточно лояльно настроены в этом вопросе по отношению к работодателям. Но следует помнить, что это обусловлено четким документальным и фактическим обоснованием разницы между справедливо оцененными деловыми качествами работников и/или их кругом обязанностей. Те компании, которые находят способы грамотно и справедливо обосновать такую разницу как внутри компании, так и в судебном процессе, имеют высокий шанс на успех в случае исков работников.

Отметим также, что ситуация, когда неравны именно оклады, может вызывать вопросы у органов Федеральной службы по труду и занятости РФ, которым ближе позиция, изложенная в Письме Роструда от 27.04.2011 № 1111–6–1, в котором говорится, что при установлении в штатном расписании окладов по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые, а так называемая «надтарифная часть» заработной платы (надбавки, доплаты и другие выплаты) может быть различной у разных работников, в том числе в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда<sup>1</sup>.

Также некоторые специалисты при наличии системы грейдов рамках конкретных уровней устанавливать разные категории должностей, например: сотрудник первой, второй категории и тому подобное. Соответственно, это уже отдельные должности, и в случае изменения грейда сотрудника необходимо оформлять переводы, что создает дополнительную нагрузку на кадровую службу.

---

<sup>1</sup> Стукен, Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда // Известия Байкальского государственного университета. – 2007. – № 6. – С. 128.



Следует обратить внимание и на то, что часто искивые требования работников вызваны тем, что они не очень хорошо представляют, чем вызвана разница в зарплатах. Это связано в том числе и с непрозрачностью системы установления заработной платы: зачастую работникам просто неясны причины, по которым коллеге платят больше и почему разница в зарплатах тщательно скрывается. Это формирует ощущение обмана и несправедливости. В данном направлении необходимо вести разъяснительную работу с персоналом, объяснять принципы формирования вознаграждения за труд в компании как всем сотрудникам, так и конкретному человеку, считающему, что его материально недооценивают. Это поможет во многих случаях устранить назревающие конфликты по поводу неравных зарплат.

### 2.3 Дискриминация по признаку гражданства

Трудовая миграция играет большую роль в решении демографической проблемы, а также в увеличении рабочей силы, решении проблем занятости. Однако незаконные трудящиеся-мигранты конкурируют с местным населением во многих сферах деятельности, оказывают давление на местные рынки труда, их деятельность усиливает нагрузку на социальную сферу государства, снижает уровень зарплаты.

За последние годы уровень нелегальной трудовой миграции хоть и уменьшился, но все равно остается на высоком уровне; незаконные иммигранты стараются как можно дольше оставаться в принимающей стране после окончания действия своих трудовых договоров, тем самым становясь частью теневой экономики. Социальная защита иностранных рабочих, несмотря на принятую МОТ Конвенцию о защите трудящихся-мигрантов, а также закрепленные в российском законодательстве гарантии, оставляет желать много лучшего, а дискриминация мигрантов остается обычным делом для использующих их труд работодателей. Она проявляется в таких вопросах как:

занятость, зарплаты, социальные выплаты и льготы и т. д. Известно, что мигрантам труднее, чем коренным жителям, получить рабочие места, за исключением самых малопривлекательных.

Дискриминация мигрантов на рынке труда является результатом действия нескольких факторов, к которым можно отнести отсутствие законных оснований для работы. Отсутствие законных оснований для проживания или пребывания на территории России и разрешения на работу для граждан других государств, автоматически закрывает доступ к занятости в бюджетной сфере, к рабочим местам в частном секторе, связанным с повышенной материальной или административной ответственностью. Определенную роль играют такие объективные факторы, как недостаточный уровень образования, квалификации, знания русского языка. С другой стороны, отмечается определенная предубежденность со стороны органов государственной власти и местного самоуправления против представителей некоторых меньшинств<sup>1</sup>.

Ежегодно в Россию из дальнего и ближнего зарубежья (Украина, Армения, Китай) на временные работы в сфере строительства, сельского хозяйства прибывают значительные контингенты работников.

По данным обследования Международной организацией по миграции (МОМ) за 2013 г. в трех российских регионах – Москве, Астраханской области и Республике Карелии, только половина опрошенных мигрантов считают условия, в которых они трудятся, нормальными, однако важно обозначить, что их представление о нормальных условиях существенно отличается от законодательно установленных стандартов. Для них самыми распространенными нарушениями трудовых норм являются чрезмерная продолжительность рабочего времени и повышенная интенсивность труда.

По данным обследования возможность получить оплаченный очередной отпуск имеют 17 % мигрантов, а оплачиваемый больничный лист – 15 %. Более половины не имеют никаких гарантий стабильной занятости, даже на время

---

<sup>1</sup> Безбородова, Т.М. Дискриминация мигрантов в социально – трудовой сфере: причины и пути преодоления // Вестник Омского университета. – 2011. – № 1. – С. 85.

действия договора: работодатель может уволить их в любой момент без предупреждения. Пятая часть опрошенных мигрантов не могут свободно уволиться и покинуть место своей работы. Изъятие документов (паспорта) является самой распространенной формой контроля над работниками и манипулирования ими.

Не желая предоставлять положенные гарантии, работодатели заключают с трудовыми мигрантами краткосрочные договоры на 3 или 6 месяцев, также они выплачивают зарплату либо один, либо несколько раз в месяц. Обеспокоенность вызывает группа мигрантов, которые отмечают, что им платят «когда работодатель захочет», а также те, кому «работодатель заплатит по окончании работы». Если такие мигранты не имеют собственных средств к существованию, то оказываются в полной зависимости от работодателя. Как показывает практика, работодатели зачастую под разными предлогами отказываются платить. Только небольшая доля мигрантов получает плату за дополнительное отработанное время. А 5 % отметили, что им приходилось работать и вовсе без оплаты, что по всем стандартам может квалифицироваться как принудительный труд.

Сложное материальное и социально-трудовое положение мигрантов давно находится в центре внимания международного сообщества. Так еще в 1919 г. была принята Рекомендация № 2 «О взаимности в области отношения к трудящимся-иностранцам»<sup>1</sup>. Положениями данного документа закреплялось, чтобы каждый член МОТ на условиях взаимности и на основе положений, которые должны быть согласованы заинтересованными странами, распространил на трудящихся-иностранцев (вместе с их семьями), работающих в пределах его территории, действие своих законов и правил относительно защиты трудящихся своей страны.

---

<sup>1</sup> Рекомендация № 2 Международной организации труда «О взаимности в области отношения к трудящимся-иностранцам». Принята в г. Вашингтоне 29.10.1919 на Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

В сфере иммиграции неквалифицированной рабочей силы должны быть четко определены приоритеты занятости граждан России. Иностранцы трудовые мигранты должны привлекаться в объемах, соответствующих потребностям и национального, и региональных рынков труда, на жестких условиях по срокам пребывания, сферам и территориям деятельности, на временных условиях. Необходимо также обеспечить доступность и прозрачность порядка и процедуры привлечения мигрантов.

Вопросы трудовой миграции поднимались в 2017 г. на сессии Международной конференции труда и имеют особую актуальность в рамках евразийской интеграции. Для государств – членов ЕАЭС вопросы соблюдения законодательства в сфере трудовой миграции очень актуальны, поскольку во всех этих странах проявилось притяжение как легальной, так и нелегальной иностранной рабочей силы, которая нуждается в реализации, закрепленных в законодательных актах трудовых гарантий и льгот с целью недопущения дискриминации.

В различных научных источниках было выражено немало предложений относительно совершенствования правового регулирования трудовой миграции<sup>1</sup>. В частности, для снижения нелегальной трудовой миграции и повышения уровня защиты иностранных трудящихся предлагается, во-первых, увеличение контроля за соблюдением миграционного законодательства, во-вторых, введение визового режима с отдельными странами – массовыми экспортерами нелегальной рабочей силы, в-третьих, ужесточение штрафных санкций в отношении работодателей, использующих труд нелегальных мигрантов, в-четвертых, установление оптимального размера залогового взноса на ввозимую рабочую силу, чтобы работодателю не всегда было выгодно использование труда иностранных работников. Причем размер залогового

---

<sup>1</sup> Леньшин, А.А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2017. – С. 70.

взноса предлагается дифференцировать в зависимости от конкурентоспособности специальности.

В то же время усиление миграционного режима может помешать другому активному процессу — экономической интеграции, в условиях которой автоматически объединяется и рынок труда. Одновременно с этим в отношении имеющих мигрантов (в том числе нелегальных) следует применять гуманные международные нормы, обеспечивающие их достойное существование на территории страны, где они трудятся<sup>1</sup>.

Значительная часть мигрантов становятся жертвами трудовой эксплуатации, и в решении данной проблемы важную роль играет взаимодействие представителей иностранных граждан и лиц без гражданства при организации их труда, решении социально-бытовых вопросов. Упрощенный характер использования труда мигрантов, без предоставления им необходимых гарантий, отрицательно сказывается как на их отношении к трудовой деятельности, так и нередко на ее результатах. Задача заключается в оптимизации трудовых процессов и взаимодействий, направлении их в русло, где бы успешно сочетались интересы общества, работодателей и работников указанной категории. В такой ситуации государство должно решать ряд социальных проблем, поскольку и такие работники требуют социальной защиты, особенно когда государство позиционирует себя как правовое и социальное.

Принятый 19 мая 2010 г. Федеральный закон № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>2</sup> и отдельные законодательные акты Российской Федерации» установил более благоприятные условия для

---

<sup>1</sup> Надирова, А.К Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 202.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 86–ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 21 мая.

привлечения иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами, к трудовой деятельности в России. Для решения данной задачи установлен упрощенный порядок получения данной категорией специалистов необходимых разрешительных документов, а также льготные условия налогообложения. Должны быть закреплены меры по приему на работу трудящихся-мигрантов и предоставлению им прав и возможностей наравне с собственными гражданами.

Новые подходы МОТ к регулированию сферы труда, проявившиеся в последних рекомендациях МОТ о минимальных нормах социальной защиты, о дополнительных мерах по предотвращению принудительного труда основаны не только на имеющемся правовом опыте различных государств, но и на нормативной регламентации труда в различных международных компаниях.

Необходимым шагом является присоединение всех государств ЕАЭС к Конвенции ООН «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся – мигрантам равенства возможностей и обращения»<sup>1</sup> и Конвенции МОТ № 143<sup>2</sup> о трудящихся-мигрантах, поскольку это будет способствовать легальной занятости работников – граждан государств ЕАЭС, также важно обеспечить законодательное закрепление минимальных норм социальной защиты, дополнительных мерах по предотвращению принудительного труда по отношению к трудовым – мигрантам.

Также внутригосударственным органам, а также представителям государств на международной арене в роли социальных партнеров необходимо начать совместное сотрудничество для выработки консолидированной позиции по новым международным актам в сфере труда. Этому могло бы содействовать

---

<sup>1</sup> Международная конвенция «О защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей» от 18 декабря 1990 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

<sup>2</sup> Конвенция № 143 Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся - мигрантам равенства возможностей и обращения». Принята в г. Женеве 24.06.1975 на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

научное сотрудничество ученых по обсуждению актуальных проблем международно-правового и внутригосударственного регулирования труда. Научные рекомендации должны быть направлены на то, чтобы как отечественным, так и иностранным работникам предоставлялись бы равные возможности, исключая всякого рода дискриминации.

Для нашей страны важно установление уважения и соблюдения прав работников-мигрантов и членов их семей, чему активно способствует широкий спектр международных правовых актов: например, Конвенция № 48 «О сохранении за мигрантами пенсионных прав»<sup>1</sup>.

Данные Конвенции определяют «трудящегося-мигранта» как лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является. Также они закрепляют обязанности специальные службы по оказанию бесплатной и компетентной помощи; предоставлении иностранным работникам полной и честной информации о трудоустройстве и пребывании в стране для успешной адаптации к новым условиям труда.

Устанавливается коллизионное правило о том, что трудящимся-мигрантам предоставляются без какой бы то ни было дискриминации условия труда не менее благоприятные, чем для граждан своей страны. В то же время национальным законодательством каждого государства могут быть предусмотрены ограничения трудовой правосубъектности иностранных работников, которые, как представляется, дискриминацией не являются.

Так, ч. 3 ст. 62 Конституции РФ закрепляет, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев,

---

<sup>1</sup> Конвенция № 48 Международной организации труда «Об установлении системы международного сотрудничества по сохранению прав, вытекающих из страхования по инвалидности, старости и на случай потери кормильца семьи». Принята в г. Женеве 04.06.1935 на 19-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Принимая на работу иностранца, работодателю следует руководствоваться общими требованиями трудового законодательства, не забывая при этом учитывать специальные положения нормативно-правовых актов, регулирующих положение иностранных граждан. В противном случае при возникновении споров с контролирующими органами работодатель может понести административную ответственность.

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые. Установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства», - гласит ст. 3 ТК РФ.

Согласно ст. 4 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее Федеральный закон № 115-ФЗ) иностранные граждане пользуются в РФ правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Пункт 1 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ определяет, что иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Российская газета. – 2002. – 31 июля.



законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Таким образом, иностранные граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации, могут работать на предприятиях, в организациях или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации.

Иностранные граждане не могут быть назначены на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российскими законами назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к российскому гражданству. Так, лишь российский гражданин может находиться на муниципальной службе, быть государственным гражданским служащим Российской Федерации<sup>1</sup>. Иностранец не имеет права замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации; быть прокурором, судьей, государственным или частным нотариусом, адвокатом.

Однако это не идет вразрез с мировым законодательством по данному вопросу, что было не раз определено в решениях Европейского Суда по правам человека, исключающего из принципа равенства в области занятости работников-мигрантов и местных работников в отношении занятия государственных должностей. По мнению Суда, запрет допуска на государственную службу работников-мигрантов на равных основаниях с местными работниками допустим, но только в отношении некоторых видов деятельности (армия, полиция, дипломатический персонал, суд). Например, согласно трудовому законодательству Франции разрешение на работу для

---

<sup>1</sup> Бай, Н.Г. Правовое положение иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2007. – № 5. – С. 191.

иностранного гражданина выдается с учетом ограничений по определенным профессиям и по территориальному (географическому) признаку.

Следует отметить, что в связи с необходимостью привлечения на работу иностранных специалистов в некоторых странах, например в России, меняется национальное законодательство по этому вопросу. Так, в законодательстве РФ существовал запрет на работу иностранного гражданина в качестве командира корабля гражданской авиации. Однако в 2015 г. он был снят в связи с нехваткой российских пилотов. В некоторых странах, например в Индии, наблюдается обратный процесс<sup>1</sup>. Профсоюз пилотов одной авиакомпании посоветовал индийским пилотам отказываться от работы с иностранными членами экипажа, а также потребовал от авиакомпании немедленного увольнения всех пилотов, не имеющих индийского происхождения. Связано это было с тем, что в Индии достаточно опытных пилотов, которые испытывают проблемы с поиском работы, в то время как иностранцы, работающие в индийских авиакомпаниях, имеют преимущество, особенно когда авиакомпании получают воздушные суда нового типа.

Однако, не смотря на действующие нормативные правовые акты, регулирующие отношения между работодателем и иностранным работником, работодатель зачастую не исполняет возложенных на него обязательств либо исполняет их не в полной мере ссылаясь на неполноту действующего законодательства, что приводит к ущемлению прав данной категории работников.

Если обратиться к судебной практике, то можно рассмотреть Постановление судьи Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 16.10.2012<sup>2</sup>. Правовая ситуация заключается в том, что работодатель нарушил порядок уведомления уполномоченных органов и своевременно не уведомил

---

<sup>1</sup> Шония, Г.В. К вопросу о трудовой миграции в современном мире // Вестник Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 5. – С. 194.

<sup>2</sup> Постановление судьи Смольнинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 16 октября 2012 г. // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

территориальный орган федерального органа исполнительной власти о досрочном расторжении трудового договора с гражданином Республики Узбекистан Т.Э. Сам работодатель ссылается на то, что надлежащим образом уведомил соответствующие органы о заключении трудового договора с гражданином Республики Узбекистан Т.Э.

А в вопросе расторжения трудового договора ссылается на ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ<sup>1</sup>, в которой говорится лишь о привлечении к ответственности за неуведомление соответствующих госорганов о привлечении к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина.

Суд в свою очередь установил, постановил, что п. 9 ст. 13.1 Федерального закона № 115-ФЗ обязывает работодателей или заказчика работ (услуг), привлекающих и использующих для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы, уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции и орган исполнительной власти, ведающий вопросами занятости населения в соответствующем субъекте РФ, о заключении и расторжении трудовых договоров с иностранными работниками.

Хоть законодательство в сфере дискриминации работников-мигрантов постоянно совершенствуется и дополняется, данный вопрос остается животрепещущим для большинства государств. К примеру, во Франции в Закон о малом бизнесе были внесены нормы, которые обязывают иностранных рабочих говорить только по-французски, если они работают на стройке, финансируемой за счет бюджетных средств. Для обеспечения реализации данных положений будут созданы специальные бригады для патрулирования строительных площадок и проверки уровня владения работниками французским языком. Такие нововведения объясняются тем, что работники, не владеющие языком на должном уровне, не могут грамотно разобраться в нормах по технике безопасности и охране труда.

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

Недискриминация работников-мигрантов является важным условием для создания свободного рынка рабочей силы в рамках международных договоренностей государств. Особенно с развитием международных организаций с участием России (СНГ, ЕАЭС, Союзного государства России и Беларуси)<sup>1</sup>.

На сегодняшний день повышается востребованность квалифицированных работников-мигрантов. Получив профессию или специальность, мигранты стремятся уехать из государств приема в экономически более развитые страны для того, чтобы иметь более выгодную работу. Для решения кадровых вопросов и оказания помощи государствам с участием работников-мигрантов Международная организация по миграции реализует программу «Миграция для развития», в рамках которой мигранты и национальные диаспоры оказывают финансовую помощь учреждениям образования и здравоохранения «родных» государств, приезжают на консультацию и мастер-классы на родину и т.д.

Можно констатировать появление нового термина — «циркулярная», или «круговая», трудовая миграция: когда потоки движутся из страны к стране, а страны приема способствуют тому, чтобы у мигрантов не прерывалась связь с родиной и семьей, была возможность свободно приехать на время работы и привезти семью, обеспечиваются возможности денежных переводов, и в итоге чтобы эта миграция не стала постоянной и работники вместе с семьями уезжали домой. Именно такой подход к вопросам трудовой миграции разрабатывается в последнее время странами назначения, международными организациями.

В европейских странах можно наблюдать тенденцию конкуренции между прибывшими работниками-мигрантами, имеющими и не имеющими профессиональную подготовку и квалификацию.

Представляется, что все эти факторы говорят о том, что сегодня ведущее место принадлежит не просто международным нормам, а универсальным международным договорам, затрагивающим права человека и, конечно,

---

<sup>1</sup> Шония, Г.В. К вопросу о трудовой миграции в современном мире // Вестник Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 5. – С. 196.

трудовые права работников-мигрантов. Это многосторонние документы, охватывающие универсальные принципы в сфере труда, дающие возможность работникам-мигрантам и членам их семей работать и чувствовать себя востребованными на рынке труда в государстве приема. Это также дает ощущение защищенности не только со стороны государства места работы, но и в первую очередь — международного сообщества. Чем выше показатель соблюдения и гарантированности прав работников-мигрантов и членов их семей, тем с большей уверенностью можно говорить о гармонизации трудового законодательства государств, входящих в общий рынок товаров, услуг и труда. Это также повлияет на процесс ратификации государствами конвенций МОТ и трансформацию международных норм в национальное законодательство.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Примечательно, что в одних странах проблема дискриминации в трудовых отношениях поднята уже давно и антидискриминационное законодательство детально разработано, а в других странах данная проблема была поднята законодателями сравнительно недавно.

В работе было исследовано антидискриминационное законодательство России, проведен анализ трудового законодательства зарубежных стран, рассмотрено понятие, формы, виды и основания дискриминации в сфере труда. На основании изученного материала стоит рассмотреть возможность дополнения ст. 3 ТК Российской Федерации, запрещающей дискриминацию в трудовых отношениях закрытым перечнем дискриминационных оснований. Опыт других государств может активно использоваться в целях совершенствования отечественного законодательства о запрете дискриминации в трудовых отношениях.

Нами были проанализированы основные подходы к определению дискриминации. Делаются выводы о том, что российский законодатель, для которого данное понятие является новым, ни в одном нормативном акте не дает определения понятия дискриминации, но научная доктрина и судебная практика вырабатывает и понятие дискриминации, и пытается разграничить формы дискриминации. Отсутствие четкого определения данного понятия и признаков, по которым работник, его адвокат, и сам суд, смогли бы определить, совершился ли акт дискриминации в отношении истца или нет, влияет на процесс наработки судебной практики по данной категории дел. Показательно, что даже в международном трудовом праве нет единой трактовки понятия «дискриминация», поэтому следует исходить из существенных элементов, входящих в состав исследуемого понятия.

Под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, имеющее своим результатом 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.

Принято подразделять дискриминацию по таким признакам - раса, цвет кожи, пол, возраст, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение и другие признаки. Данные виды дискриминации не являются исчерпывающими.

Необходимо обеспечить разграничение понятий дискриминации и дифференциации и устранить случаи дискриминации, прямо закрепленные законодателем под видом дифференциации, к примеру, когда медицинские работники могут работать на 2 ставки по одной трудовой функции, а заработную плату получать за фактически сверхурочную работу в одинарном размере.

Дифференциация и дискриминация устанавливая различия в правовом регулировании трудовых отношений весьма схожи по форме. Дифференциация и дискриминация в правовом регулировании трудовых отношений представляют собой специальные нормы, устанавливающие различия в правовом регулировании данной сферы. Различие же заключается в том, что дифференциация направлена на учет особенностей условий труда и личности работника с целью достижения равенства возможностей, а дискриминация ущемляет права работника, влечет нарушение равенства возможностей.

По мнению российских исследователей, сложность проблемы дискриминации заключается в том, что, несмотря на очевидное несовершенство обеих формулировок, содержащихся в ТК РФ и Конвенции МОТ № 111, вряд ли можно предложить что-нибудь лучше.

Анализ правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ближнего и дальнего зарубежья позволяет сделать вывод о том, что

требуются дальнейшая гармонизация и унификация их трудового законодательства на основе совместного использования позитивного правового опыта, выработанного законодателями этих стран.

Анализ судебной практики, проведенный нами в ходе исследования проблемы дискриминации в трудовых отношениях, показал, что в России, несмотря на то, что дискриминация широко распространена на всех этапах трудовой деятельности, выделяются лишь единичные случаи обращения в суд пострадавших лиц. Дискриминация не рассматривается российскими судьями в качестве самостоятельного нарушения прав человека. Суды требуют переформулировать исковые заявления и вместо факта дискриминации указать нарушение конкретного права.

Для реализации установленных законодательством прав работников, считаем, что ответственность за акт дискриминации в трудовых отношениях должна быть предусмотрена и в УК Российской Федерации (за прямую дискриминацию), и в КоАП Российской Федерации (за косвенную дискриминацию). Особо отметим, что основания дискриминации, запрещенные трудовым и уголовным законодательством Российской Федерации, должны совпадать.

Рассматривая отдельные основания дискриминации, выявлено специфическое положение инвалидов женщин на рынке труда. Предусмотренные законодателем защитные меры для инвалидов часто являются препятствием для достижения ими равенства на рынке труда. Дело в том, что работодатели неохотно идут на то, чтобы нанимать на работу и удерживать работников, для которых необходимо создавать льготные условия. Нам видится логичным, что особые меры в отношении инвалидов следует предпринимать только при выполнении такой работы, которая может привести к ухудшению их состояния, и их следует пересматривать периодически в свете последних научных достижений.



Важно преодолеть психологическую проблему между работниками-инвалидами и работодателем, по которой зачастую работников данной категории не желают брать на работу из-за ограниченности здоровья. Еще одним аспектом является дополнительные инвестиции на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для данной категории, чтобы максимально упростить доступ к рабочим местам и выполнение трудовой функции.

Важно обеспечить функционирование механизма, который не позволит работникам и работодателям в различных ситуациях злоупотреблять своим положением: со стороны работодателей - выплачивая штрафы, предотвращать выполнения государственных программ по поддержке лиц с ограниченными возможностями, а со стороны работников – пытаться получить дополнительные льготы и социальную поддержку нелегально получая статус инвалида или злоупотребляя этим статусом.

Дискриминация по должностному признаку также имеет несколько форм проявления. Например, различные размеры суточных устанавливаются не федеральным законом, а работодателем, и получается, что предоставление отдельным работникам преимуществ в виде возмещения дополнительных расходов, связанных с командировкой, в большем размере, чем другим работникам, в зависимости от занимаемой должности нарушает принцип равенства прав и возможностей работников и является дискриминацией.

Дискриминация также проявляется в размере заработной платы выплаченной работнику. Так статья 21 Трудового кодекса РФ гарантирует работнику право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, которая положена ему в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Равная оплата за труд равной ценности закреплена в статьях 22 и 132 Трудового кодекса РФ.

Суды достаточно лояльно настроены в вопросе различия заработных плат по отношению к работодателям. Но следует помнить, что это обусловлено

четким документальным и фактическим обоснованием разницы между справедливо оцененными деловыми качествами работников и/или их кругом обязанностей. Те компании, которые находят способы грамотно и справедливо обосновать такую разницу как внутри компании, так и в судебном процессе, имеют высокий шанс на успех в случае исков работников.

Сегодня активно совершенствуется международное и внутригосударственное законодательство защищающее иностранных работников. Это многосторонние документы, дающие возможность работникам-мигрантам и членам их семей работать и чувствовать себя востребованными на рынке труда в государстве приема. Это также дает ощущение защищенности не только со стороны государства места работы, но и в первую очередь — международного сообщества. Чем выше показатель соблюдения и гарантированности прав работников-мигрантов и членов их семей, тем с большей уверенностью можно говорить о гармонизации трудового законодательства государств, входящих в общий рынок товаров, услуг и труда. Это также повлияет на процесс ратификации государствами конвенций МОТ и трансформацию международных норм в национальное законодательство.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## Раздел 1 Нормативные правовые акты и иные официальные материалы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Принята в г. Женеве 18.06.1998 на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.
3. Международная конвенция «О защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей» от 18 декабря 1990 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.
4. Конвенция № 143 Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся – мигрантам равенства возможностей и обращения». Принята в г. Женеве 24.06.1975 на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.
5. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.
6. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 202.

7. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – Ст. 2143.

8. Конвенция № 48 Международной организации труда «Об установлении системы международного сотрудничества по сохранению прав, вытекающих из страхования по инвалидности, старости и на случай потери кормильца семьи». Принята в г. Женеве 04.06.1935 на 19-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

9. Рекомендация № 2 Международной организации труда «О взаимности в области отношения к трудящимся-иностранцам». Принята в г. Вашингтоне 29.10.1919 на Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991.

10. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414–V // [Электронный ресурс]: [http:// online.zakon.kz](http://online.zakon.kz).

11. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. №ЗР–124 // [Электронный ресурс]: [http:// www.parliament.am](http://www.parliament.am).

12. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296–З // [Электронный ресурс]: [http:// www.pravo.by](http://www.pravo.by).

13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

15. Налоговый кодекс Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 117–ФЗ // Российская газета. – 2000. – 10 августа.

16. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 52. – Ст. 6991.

17. Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 86–ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 21 мая.

18. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115–ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Российская газета. – 2002. – 31 июля.

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

20. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244–1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. – 1991. – № 21. – Ст. 699.

21. Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 – 2020 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – 7 декабря.

22. Постановление Правительства РФ от 29.12.2008 № 1043 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Российская газета. – 2009. – 14 января.

23. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017 – 2020 гг. от 21 ноября 2016 г. // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2017. – № 12. – Ст. 109.

24. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Российская газета. – 2014. – 11 апреля.

25. Постановление Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. № 150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» // Российская газета. – 1993. – 23 сентября.

26. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510–09» // Российская газета. – 2009. – 17 июня.

27. Министерство труда и социальной защиты РФ: информация от 3 апреля 2013 г. «О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов » // [Электронный ресурс]: <http://www.rosmintrud.ru>. (12.10.2017)

28. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 февраля 2013 г. № 14–2–291 // [Электронный ресурс]: <http://base.consultant.ru>.

29. Письмо Федеральной службы по труду и занятости 27 апреля 2011 года № 1111–6–1 «Об установлении размеров окладов по одноименным должностям» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru>.

30. Закон РК от 10 декабря 1999 г. № 493 «О труде в Республике Казахстан» // [Электронный ресурс]: <http://online.zakon.kz>.

31. Закон РБ от 23 июня 1972 г. «Кодекс законов о труде Республики Беларусь» // [Электронный ресурс]: <http://www.pravo.by>.

32. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

Раздел 2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

33. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень ВС Российской Федерации. – 2014. – № 27.

34. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень ВС Российской Федерации. – 2004. – № 6.

35. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 декабря 2006 г. № 5–В06–110 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru>.

36. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 14 октября 2005 г. № 5–В05–120 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru>.

37. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14 сентября 2016 г. по делу № 33–15733/2016 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

38. Постановление судьи Смольнинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 16 октября 2012 г. // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

39. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 августа 2012 г. № 33-11886 // [Электронный ресурс]: <http://base.consultant.ru>.

## Раздел 3. Литература

40. Бай, Н.Г. Правовое положение иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации / Н.Г. Бай // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2007. – № 5. – С. 187 – 194.
41. Безбородова, Т.М. Дискриминация мигрантов в социально – трудовой сфере: причины и пути преодоления / Т.М. Безбородова // Вестник Омского университета. – 2011. – № 1. – С. 81 – 89.
42. Жаворонков, Р.Н. Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 162 – 170.
43. Исаева, Н.В. Дискриминация: правовое регулирование и технологии антидискриминационных правовых норм / Н.В. Исаева // Тендерная дискриминация: проблемы, подходы, решения: сб. науч. ст. – Иваново: «Ивановский государственный университет». – 2008. – С. 21-43.
44. Красноярова, Е.В. Дифференциация как правовой антипод дискриминации / Е.В. Красноярова // Вестник ИрГТУ. – 2014. – № 2. – С. 260 – 265.
45. Красноярова, Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями / Е.В. Красноярова // Вестник ИрГТУ. – 2014. – № 5. – С. 241 – 248.
46. Курсова, О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора / О.А. Курсова // Администратор суда. – 2006. – № 2. – С. 22-31.
47. Лютов, Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов, Е.С.



Герасимова // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 3. – С. 100-108.

48. Мазин, А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. – 2003. – № 1. – С. 80 – 83.

49. Надирова, А.К. Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников / А.К. Надирова // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 199 – 207.

50. Невежина, М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых правоотношений / М.В. Невежина // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С. 83 – 90.

51. Новиков, М.Л. Открытое письмо / М. Л. Новиков, Н.И. Присецкая // Материалы Международной конференции «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход». – М., 2004. – С. 31.

52. Рогалева, Г.А. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда / Г.А. Рогалева, И.Ю. Рогалева // Вестник университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 84-89.

53. Росляков, Д.Д. Дискриминация по должностному признаку в трудовом праве / Д.Д. Росляков // Современные проблемы юридической науки. – 2016. – Ч. II. – С. 234 – 235.

54. Стукен, Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Известия Байкальского государственного университета. – 2007. – № 6. – С. 127 – 130.

55. Сычев, В.Б. К вопросу о видах дискриминации / В.Б. Сычев // Известия Саратовского университета. – 2012. – № 4. – С. 101-103.

56. Трудовое право Республики Беларусь: учеб.– метод. комплекс / под ред. И.В. Гущина. – Гродно: ГрГУ, 2004. – 333 с.

57. Трудовое право России: учебник / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: Инфра-М, 2008. – 677 с.

58. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 854 с.

59. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008. – 671 с.

60. Халдеева, Н.В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 93 – 95.

61. Чанышев, А.С. Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза / А.С. Чанышев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 138 – 148.

Раздел 4. Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

62. Иваева, Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика: автореферат ... канд. юрид. наук / Е.А. Иваева. – Ярославль, 2008. – 37 с.

63. Леньшин, А.А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Леньшин. – М., 2017. – 206 с.

64. Митина, Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореферат ... канд. юрид. наук / Н.М. Митина. – М., 2006. – 36 с.

65. Присекина, Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: автореферат ... канд. юрид. наук / Н.Г. Присекина. – Владивосток, 2002. – 42 с.

66. Солдаткин, Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореферат ... канд. юрид. наук / Д.В. Солдаткин. – М., 2006. – 37 с.

67. Стукен, Т.Ю. Дискриминация в социально – трудовых отношениях: экономико – институциональный аспект: автореферат ... канд. юрид. наук / Т.Ю. Стукен. – Омск, 2008. – 35 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## Приложение 1

ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ИНВАЛИДОВ ПО ГРУППАМ ИНВАЛИДНОСТИ  
(на 1 января года)

	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.
Всего инвалидов, тыс. человек	13134	13209	13189	13082	12946	12924	12751
в том числе:							
I группы	1920	1540	1515	1496	1451	1355	1283
II группы	7086	7306	7076	6833	6595	6472	6250
III группы	3609	3822	4038	4185	4320	4492	4601
дети-инвалиды	519	541	560	568	580	605	617
Общая численность инвалидов, приходящаяся на 1000 человек населения	92,0	92,5	92,2	91,3	90,1	88,4	87,0

УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ, ЗАНЯТОСТИ И  
БЕЗРАБОТИЦЫ ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ 15-72 ЛЕТ, ИМЕЮЩИХ  
ИНВАЛИДНОСТЬ, в 2015 г.

(по данным выборочного обследования рабочей силы; в процентах)

	Уровень экономической активности	Уровень занятости	Уровень безработицы
Всего	14,7	11,9	19,0
в том числе по группам инвалидности:			
Инвалиды 1 группы	3,9	2,8	29,4
Инвалиды 2 группы	9,7	7,8	19,6
Инвалиды 3 группы	26,2	21,5	17,8
Инвалиды с детства	9,3	7,1	23,8

**СВЕДЕНИЯ ОБ ИНВАЛИДАХ – СТУДЕНТАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
(на начало учебного года, человек)

	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016
<b>Образовательные организации высшего образования</b>								
Принято студентов - инвалидов	577 0	720 4	667 0	559 9	553 0	519 4	517 9	596 6
Численнос ть студентов	249 94	232 48	229 39	200 80	189 19	167 79	167 68	180 43
Выпуск специалис тов	246 3	304 0	308 0	278 3	271 2	250 0	256 1	412 0

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН  
НА КВОТИРУЕМЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА**  
(по данным Федеральной службы по труду и занятости)

\*человек

	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.
Численность граждан, трудоустроенных в счет квот - всего	7149	6286	6149	5938
в том числе относящихся к категории инвалидов	4080	3708	4271	3887

**СВЕДЕНИЯ О РАБОТАЮЩИХ ИНВАЛИДАХ, СОСТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В  
СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(по состоянию на 1 января)**

\*тыс. человек

	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.
Всего инвалидов	2195	2276	2344	2407	2473	2543
в том числе:						
I группы	92	93	87	82	82	82
из них инвалиды с детства	3	3	3	3	3	3
II группы	887	898	906	913	923	939
из них инвалиды с детства	22	23	23	23	23	24
III группы	1209	1280	1348	1409	1466	1520
из них инвалиды с детства	38	46	52	58	69	83
дети-инвалиды	6	5	4	3	2	2



Доля работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации	17,1	17,7	18,4	19,1	19,8	20,5
--	------	------	------	------	------	------

ХАРАКТЕРИСТИКА ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ ДОМОХОЗЯЙСТВ,  
ИМЕЮЩИХ  
В СВОЕМ СОСТАВЕ ИНВАЛИДОВ, в 2014 году  
(по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, в процентах)

	Домохозяйства, состоящие			Справочно: все домохозяйства
	только из инвалидов	из инвалидов и других лиц, включая		
		инвалидов всех возрастных групп	детей- инвалидов в возрасте до 15 лет	
Домохозяйства, проживающие во всех типах жилых помещений – всего	100	100	100	100
в том числе домохозяйства, указавшие, что при проживании				
не испытывают стесненности	94,6	80,7	48,4	76,5
испытывают определенную стесненность	4,1	13,1	33,2	16,7
испытывают большую	1,3	6,2	18,4	6,8

стесненность				
Размер общей площади в расчете на члена домохозяйства	40,63	25,41	15,49	24,38
Размер жилой площади в расчете на члена домохозяйства	27,69	17,73	11,11	16,84
Число жилых комнат в расчете на одно домохозяйство	2,1	2,4	2,6	2,3
Домохозяйства, проживающие в отдельных квартирах – всего	100	100	100	100
в том числе домохозяйства, указавшие, что при проживании				
не испытывают стесненности	95,4	79,5	38,3	74,8
испытывают определенную стесненность	3,4	13,6	41,0	17,9
испытывают большую стесненность	1,2	6,8	20,7	7,3
Размер общей площади в расчете на члена домохозяйства	38,14	24,00	14,39	22,81
Размер жилой площади в расчете на члена	24,95	16,06	9,77	15,19

Домохозяйства				
Число жилых комнат в расчете на одно домохозяйство	1,9	2,2	2,3	2,1
Домохозяйства, проживающие в индивидуальных домах (или их части) – всего	100	100	100	100
в том числе домохозяйства, указавшие, что при проживании				
не испытывают стесненности	95,5	84,6	62,7	83,8
испытывают определенную стесненность	3,7	11,2	23,1	12,2
испытывают большую стесненность	0,8	4,3	14,2	4,0
Размер общей площади в расчете на члена домохозяйства	46,71	27,89	16,89	28,45
Размер жилой площади в расчете на члена домохозяйства	34,22	20,62	12,76	21,00
Число жилых комнат в расчете на одно домохозяйство	2,5	2,9	3,2	2,9

## ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ НЕТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ, на 2017 г.



## ОСНОВНЫЕ СТРАНЫ-ПОСТАВЩИКИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИЮ

### Иностранцы в России в 2016 году



Источник: НИУ ВШЭ.

ЗАНЯТОСТЬ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ПО ОТРАСЛЯМ ПРОИЗВОДСТВА,  
на 2016 г.

