

Т.В. Шония<sup>1</sup>

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ О ЗАЩИТЕ  
ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА:  
ПРИЗНАКИ И ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ

*Ключевые слова:* труд, работник, защита, дискриминация, Международная организация труда, Евразийский экономический союз, международные нормы.

*Аннотация:* в статье рассматриваются международные нормы о защите работников от дискриминации, принятые в рамках универсальных и региональных международных организаций, а также признаки и формы проявления дискриминации в современных условиях. Автор делает вывод о том, что формой дискриминации является внешнее выражение различий, которые не обоснованы с точки зрения трудового права. Сексуальная дискриминация на сегодняшний день является наиболее распространённой. И женщины, безусловно, являются самой крупной дискриминационной группой. Несмотря на то, что все больше женщин работают, помимо «стеклянного потолка», в большинстве стран по-прежнему значителен «разрыв в оплате труда» между женщинами и мужчинами. Глобальная миграция в сочетании с переопределением национальных границ и растущими экономическими проблемами, неравенством усугубили ксенофобию, расовую и религиозную дискриминацию. Анализ международных актов, проведённый в статье показал, что в национальном трудовом законодательстве Российская Федерация учла практически все признаки дискриминации, закреплённые в актах глобальных и региональных международных организаций. Однако, важным для работника должна быть исполнимость норм о запрещении дискриминации и удобных для него способов доказывания.

---

<sup>1</sup> Шония Тамари Вахтанговна – студентка Московского государственного университета (МГЮА) им. О.Е. Кутафина, магистрант.

Статья 19 Конституции РФ провозглашает, что все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Совет по развитию гражданского общества и правам человека при Президенте РФ 7 июля 2014 г. принял Рекомендации «О противодействии дискриминации в сфере труда». Их принятие обосновано дискриминацией по возрасту, полу и членству в профсоюзах, с которыми все чаще сталкиваются работники в РФ. Целями принятия Рекомендаций стало конкретизация в законодательстве понятия «дискриминация»; установление прямого запрета виктимизации (увольнения или иного ухудшения положения работника в связи с его попытками защитить свои права); расширение круга органов, правомочных рассматривать связанные с дискриминацией дела; разработка методических материалов для судей по вопросам рассмотрения дел о защите от дискриминации; закрепление обязанности правоприменительных органов по делам, в которых установлены факты дискриминации, взыскивать с нарушителя компенсацию морального вреда в крупных суммах; устранение необоснованной дифференциации правовых статусов различных категорий работников в трудовых отношениях.<sup>2</sup> Эксперты МОТ<sup>3</sup> также подтверждают, что дискриминация на рабочем месте по-прежнему является общемировой проблемой.

---

<sup>2</sup> Совет по правам человека: дискриминация в сфере труда// <http://president-sovet.ru/files/80/2d/802dee2889515634afb3b346f0eb78a1.pdf>

<sup>3</sup> См. например: Workplace discrimination, a picture of hope and concern//World of Work Magazine. № 47, June 2003. P. 9-12.

В настоящее время некоторые формы дискриминации уже не встречаются, в тоже время, появляются новые, и видоизменяются имеющиеся. Так, П.Е.Морозов<sup>4</sup> справедливо замечает, что глобализация приводит к усилению дискриминации в сфере труда и появлению нового вида дискриминации «генетическая» дискриминация.

В свете сказанного возникает вопрос о признаках дискриминации и формах ее проявления. Формой дискриминации является внешнее выражение различий, которые не обоснованы с точки зрения трудового права. По форме проявления дискриминацию можно подразделить на: легальную (дискриминационные нормы, законодательство, которые изначально ставят работников в неравное положение, таким образом она означает нарушение равенство возможностей) и фактическую (правонарушение, характеризующееся по субъективной стороне дискриминационными мотивами, то есть она означает нарушение равенства обращения).<sup>5</sup>

Сексуальная дискриминация на сегодняшний день является наиболее распространённой. И женщины, безусловно, являются самой крупной дискриминационной группой. Несмотря на то, что все больше женщин работают, помимо «стеклянного потолка», в большинстве стран по-прежнему значителен «разрыв в оплате труда» между женщинами и мужчинами. Женщины также более склонны задерживаться на низкооплачиваемых и наименее безопасных рабочих местах. Они столкнулись с более высоким уровнем безработицы. Дискриминация может возникать на всех этапах найма, и получения образования, вознаграждения, профессиональной сегрегации, во время увольнений.

За последнее десятилетие дискриминация по признаку религии, , увеличилась. Нынешний глобальный политический климат помог подпитывать чувства взаимного страха и дискриминации между

---

<sup>4</sup> См.: Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Автореф. дис... доктор. юрид. наук. М. 2012. С. 12.

<sup>5</sup> См.: Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях. Автореф. дис... канд. юрид. наук. М. 2006. С. 10.

религиозными группами, угрожая дестабилизацией общества и порождающим насилие.

Религиозная дискриминация может включать оскорбительное поведение на работе со стороны работников или руководителей в отношении представителей религиозных меньшинств; отсутствие уважения и невежества в отношении религиозных обычаев; обязательство работать в религиозные дни или праздники; предвзятость в наборе или продвижении; отказ в выдаче лицензии. Кроме того, религиозная дискриминация может также включать в себя обращение с кем-то по-другому, поскольку это лицо состоит в браке (или связанном) с человеком определённой религии.

Глобальная миграция в сочетании с переопределением национальных границ и растущими экономическими проблемами, неравенством усугубили ксенофобию, расовую и религиозную дискриминацию.

Считаем, что в настоящее время очевиднее становятся следующие формами проявления дискриминации являются следующие:

- *по признаку инвалидности (психическая или физическая)*. Число людей с ограниченными возможностями, которые в настоящее время составляют около 7-10 % населения мира, вероятно, будет расти по мере роста населения. Большинство из них живут в развивающихся странах, а показатели инвалидности в сельских районах выше, чем в городских районах. Наиболее распространённой формой дискриминации является отказ в возможностях. Уровень безработицы среди людей с ограниченными возможностями достигает 80 процентов или более во многих развивающихся странах. Люди с инвалидностью часто оказываются в ловушке низкооплачиваемых, неквалифицированных и трудовых работ с минимальной социальной защитой или без них. Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777 были утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости.<sup>6</sup> В них

---

<sup>6</sup> Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 12. 2017.

отмечается, что дискриминация может быть прямой или косвенной. Следует отметить, что ранее в российском законодательстве такого понятия как косвенная дискриминация, не существовала. Прямая дискриминация по нению Минтруда, выражается в том, что из-за инвалидности отказывают в приёме на работу, в профориентации и обучении или берут на низкооплачиваемые и низкоквалифицированные рабочие места. Косвенная проявляется в виде требований, которые формально едины для всех, но по факту ставят инвалидов в неравное положение. К примерам форм выражения дискриминации относятся случаи, когда работодатель: предъявляет при приёме на работу не связанные с трудовой деятельностью избыточные требования, чтобы исключить инвалида из претендентов на вакансию; не создаёт условия труда, необходимые для инвалидов; не помогает организовать труд дистанционным работникам и надомникам; отказывает в переводе на рекомендованную индивидуальной программой работу; увольняет из-за инвалидности.

- *ВИЧ / СПИДа*. Дискриминация людей, живущих с ВИЧ / СПИДом, вызывает растущую обеспокоенность, особенно среди женщин. Это может принимать различные формы, включая предварительное тестирование, приводящее к отказу от найма, тестирование долгосрочных иностранных посетителей перед въездом в страну, а в некоторых странах - обязательные тесты для трудящихся-мигрантов. Другие формы дискриминации включают увольнение без медицинских доказательств, понижение в должности, отказ в льготах по медицинскому страхованию, снижение заработной платы и даже преследование;

- *возраста (эйджизм)*. Возрастают также опасения по поводу дискриминации по возрасту. К 2050 году 33 % людей в развитых странах и 19% в развивающихся странах будут составлять 60 лет и старше, причём большинство из них женщины. Однако этот вид дискриминации характерен не только к лицам старшего возраста, но и молодым. Например, выпускники юридических вузов часто сталкиваются с ситуацией, когда в информации о приеме на работу содержится требование о наличии стажа по профессии.

Такое положение является дискриминационным. В обоснование своей позиции можно привести требования к квалификации юрисконсульта, которые закреплены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, так как профессионального стандарта по этой профессии пока нет. В справочнике указано, что для юрисконсульта стаж работы для соискателя с высшим образованием, не нужен, а он необходим для приёма работу юрисконсульта 1 и 2 категории. Дискриминация может быть открытой, например, возрастные ограничения для найма или принимать более тонкие формы, такие как утверждения о том, что люди не имеют профессионального потенциала или имеют слишком большой опыт. Другие формы дискриминации включают ограниченный доступ к обучению и условия, которые фактически вынуждают досрочный выход на пенсию.

- *многоплановая дискриминация.* Многие люди страдают от «множественной дискриминации». Например, коренные и племенные народы относятся к беднейшим из бедных слоёв населения, а женщины в этих группах подвергаются ещё более серьёзному воздействию. Множественность или серьёзность недостатков, с которыми они могут столкнуться, зависят от того, сколько критериев могут породить дискриминацию и как они взаимосвязаны. Например, один человек может иметь несколько характеристик, которые приводят к дискриминации. Люди, которые страдают от нескольких форм дискриминации, как правило, представлены среди бедноты, и в неформальной экономике;

- *беременность или наличие детей;*

- *связь с кем-либо, кто может быть дискриминирован.*

Представляется, можно назвать следующие виды дискриминации:

1) *прямая* – это физические или личностные характеристики человека, которые установлены законы в качестве преимуществ;

2) *косвенная*, то есть в отношении определённой группы людей, находящихся в неблагоприятной ситуации (положении). Например, в

американской компании Griggs v. Duke Power Company руководство потребовало провести сравнительный тест IQ aptitude, а также сравнить дипломы средней школы для претендентов на некоторые из самых высокооплачиваемых рабочих мест. Однако Верховный суд США установил, что цель теста состояла в том, чтобы отсеять афроамериканцев. Процедура найма не соответствовала реальной деловой потребности и оказала негативное влияние на афроамериканцев, имевших преимущество в оценках перед белыми. Это было признано косвенной дискриминацией.<sup>7</sup>

Как известно, защита от дискриминации является одним из основополагающих принципов международного трудового права, который получил своё закрепление в фундаментальных документах глобальных (ООН, МОТ) и региональных международных организаций (многочисленные декларации прав человека, принятые в рамках этих организаций).

Защита от дискриминации является всеобщим правом, признаваемым Всеобщей декларацией прав человека (1948 г.), Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 1979)<sup>8</sup>, Международной конвенцией о ликвидации всех форм расовой дискриминации (Нью-Йорк, 1966)<sup>9</sup>, Международным пактом о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 1966 г.)<sup>10</sup> и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 1966 г.)<sup>11</sup>, а также Конвенцией о защите прав человека и основных свобод (Рим, 1950 г.) (с изм. и доп.).<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Muller D. Indirect Discrimination: Do You Know the Signs? <https://hracuity.com/indirect-discrimination-know-signs/>

<sup>8</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25 (2151), ст. 464.

<sup>9</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1969 . № 25, ст. 219.

<sup>10</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17, ст. 291.

<sup>11</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1976 г., № 17(1831).

<sup>12</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 8 января. 2001. № 2, ст. 163.

Филадельфийская декларация МОТ<sup>13</sup> предусматривает, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования. Это одна из первых международных норм, закрепивших запрет дискриминации, в том числе и в сфере труда.

Позже, во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.)<sup>14</sup> было провозглашено, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд (ч. 2 ст. 23). Таким образом, еще раз было установлено равенство граждан и защита их от дискриминации в сфере труда и получения заработной платы.

Для трудового права важным документом является Конвенция МОТ № 111 (Женева, 1958), которая закрепляет, что термин "дискриминация" включает: а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определённой работой, не считаются дискриминацией. Этот термин применяется как законодателем, так и судебной практикой.

---

<sup>13</sup> Декларация о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 г.// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключённых СССР с иностранными государствами. Вып. XVI.- М., 1957. С. 351 - 372.

<sup>14</sup> Российская газета, 10.12.1998.



Рекомендация МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» предусматривает, что каждый член Организации должен определить национальную политику, направленную на недопущение дискриминации в области труда и занятий. Эта политика должна применяться путём законодательных мероприятий, коллективных договоров между представительными организациями предпринимателей и трудящихся или всяким другим способом, совместимым с национальными условиями и практикой, с должны учётом следующих принципов:

- 1) равенство возможностей в области труда и занятий;
- 2) равенство для всех без дискриминации в отношении: доступа к профессиональному ориентированию и трудоустройству; к обучению, в том числе и непосредственно у работодателя; продвижению по работе; прочности положения на занимаемой должности; оплате за труд равной ценности; условиям труда;
- 3) политику трудоустройства не должна допускать дискриминации;
- 4) не допустимость работодателями прямой и косвенной дискриминации как при приёме на работу, так и впоследствии;
- 5) соблюдение принципа равенства возможностей в сфере социального партнёрства;
- 6) недопустимость дискриминации как в организациях работодателей, так и в организациях работников.

Рекомендация МОТ № 111 предусматривает также принципы деятельности организаций, ратифицировавших эту конвенцию:

- 1) обеспечивать применение принципов недопущения дискриминации в отношении работы всех государственных органов;
- 2) поощрять, соблюдение этих принципов в отношении других работодателей, образовательных и иных организаций;
- 3) предоставлять государственную поддержку и помощь организациям, соблюдающим принцип запрета дискриминации, в том числе частным бюро найма или частным бюро профессионального ориентирования.

Заслуживающим вниманием являются признаки дискриминации, указанные в диссертационном исследовании Н.Г.Пресекиной<sup>15</sup> в свете определения, конвенции МОТ № 111:

- неполное наличие у лица таких же возможностей или обращения, какими пользуются другие лица в области труда и занятий, по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения лица; равенство возможностей или обращения может быть нарушено не только вследствие негативного отношения, но и путём установления преференций (предпочтений);

- понятие дискриминации распространяется как на ситуации, где равенство «ликвидировано», так и на случай, когда оно «нарушено»;

- различие, исключение или предпочтение может быть всяким, что охватывает не только регулирование равенства возможностей или обращения в области труда и занятий на законодательном уровне, но и существующую практику;

- дискриминация может быть прямой (когда устанавливаются откровенно дискриминационные положения) и косвенной (когда дискриминация возникает как объективное последствие мер, которые вводятся и применяются для всех категорий работников, без каких бы то ни было различий);

- сфера распространения дискриминации – область труда и занятий.

Принцип не дискриминации отражён также в документах региональных международных организаций. В настоящее время представляют интерес международные организации с участием России регионального характера, которые наиболее активно развиваются, это СНГ, Союз России и Беларуси и Евразийский экономический союз (ЕАЭС).

---

<sup>15</sup> См.: Пресекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Автореф. дис... канд. юрид. наук. Владивосток. 2002. С. 6-7.

Так, ч. 1 ст. 14 Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека закрепляет (Минск, 11.08.1998 г.)<sup>16</sup>, что каждый человек имеет право на труд и на защиту от безработицы, а также на равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение льгот, на одинаковые условия в отношении труда равной ценности и на равный подход к оценке качества работы. Кроме того, в ч.1-2 ст. 16 закрепляется равенство граждан-участников СНГ на равное социальное обеспечение, а именно, каждый человек имеет право на социальное обеспечение, включая социальное страхование по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, воспитания детей и в других случаях, установленных национальным законодательством. В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальную и медицинскую помощь Договаривающиеся Стороны обязуются обеспечить, чтобы любое лицо, которое не имеет достаточных средств и которое не может добыть такие средства своими усилиями или из других источников, в частности за счёт льгот в рамках системы социального обеспечения, получало необходимую помощь, а в случае болезни – уход, необходимый в его состоянии.

В рассматриваемой Декларации устанавливается также принцип равенства всех работников, в том числе и имеющих умственную и физическую нетрудоспособность (ст. 18).

В Договоре о создании Союзного государства Российская Федерация и Республика Беларусь (Москва, 1999)<sup>17</sup> провозгласили неуклонное соблюдение основных прав и свобод человека и гражданина в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права (ст. 14), а, как известно, запрет дискриминации является таковым. В Договоре предусмотрено (ст. 16), что в целях содействия реализации и защиты основных прав и свобод граждан Союзного государства учреждается Комиссия по правам человека. Однако на сегодняшний день такая Комиссия так и не была

---

<sup>16</sup> <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=451>

<sup>17</sup> <http://www.soyuz.by/about/docs/dogovor5/>

создана, вопрос об этом до сих пор обсуждается. Однако, еще 22 июня 1996 года на заседании Высшего Совета Сообщества подписано решение «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и представление других социально-трудовых гарантий». А 24 января 2006 года в рамках заседания Высшего Государственного Совета Союзного государства в г. Санкт-Петербурге подписаны: Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств-участников Союзного государства<sup>18</sup>; Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения, в которых также идёт речь о равенстве и не дискриминации трудовых прав граждан договаривающихся государств, то есть России и Беларуси. Представляется, что эти документы являются важными и необходимыми в обеспечении не дискриминации граждан Союзного государства. Так, в ст. 1 Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств - участников Союзного государства (Заключено в г. Санкт-Петербурге 24.01.2006) (ред. от 03.03.2015) предусматривается, что гражданам одной Стороны, пребывающим на законных основаниях на территории другой Стороны, гарантируются равные права с гражданами этой другой Стороны на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, за исключением случаев, предусмотренных Соглашением.

Сегодня активнее всего интеграция происходит в рамках такого объединения как Евразийский экономический союз (ЕАЭС), в рамках которого одним из ключевых принципов в сфере труда также является равенство граждан на территории наших государств. Так, в Договоре о

---

<sup>18</sup> Бюллетень международных договоров. № 7, июль, 2009.

Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.08.2017)<sup>19</sup> трудящийся государства-члена имеет право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанных в документах об образовании, документах о присуждении учёной степени и (или) присвоении учёного звания, признаваемых в соответствии Договором и законодательством государства трудоустройства (ч. 1 ст. 98). Социальное обеспечение (социальное страхование) (кроме пенсионного) трудящихся государств-членов и членов семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства (ч. 3 ст. 98). Планируется также принятие унификационного документа о пенсионном обеспечении в рамках ЕАЭС, который планировалось принять в конце 2017 г., однако пока он также находится в стадии разработки.

Считаем, что Договор о ЕАЭС можно считать более «удачным» документов по обеспечению не дискриминации трудовых прав, так как закрепляет не только равное обращение в трудовых права, но и на вступление в профсоюз (ч. 5 ст. 98), право на информацию (ч. 6 ст. 98), а также на равные возможности для членов семьи работника: дети трудящегося государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства (ч. 8 ст. 98).

Анализ международных актов показывает, что в национальном трудовом законодательстве Российская Федерация учла практически все признаки дискриминации, закреплённые в актах глобальных и региональных международных организаций. Представляется, что важным для работника должны быть не столько признаки дискриминации, а исполнимость норм о запрещении дискриминации и удобных для него способов доказывания.

---

<sup>19</sup> Официальный сайт Евразийской экономической комиссии  
<http://www.eurasiancommission.org/>, 05.06.2014.

