

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ОСНОВАНИЯ: ОПЫТ РОССИИ И ФРАНЦИИ

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Воробьева Регина Андреевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: 9850847008@mail.ru

Защита от дискриминации в сфере труда – тема, обсуждаемая не часто, но вместе с тем важная. В связи с дискриминационными основаниями (признаками) работников, в том числе, неправомерно привлекают к дисциплинарной ответственности, увольняют; работникам неправомерно изменяют условия труда с целью сокращения рабочего времени и снижения заработной платы.

В научной литературе неоднократно обращалось внимание на значимость совершенствования законодательства в части антидискриминационных норм, а также на необходимость повышения качества судебной практики по делам о дискриминации в трудовых отношениях и отношениях, непосредственно связанных с трудовыми [1; 2; 3].

При этом на сегодняшний день в научной юридической литературе в России не стал предметом для осмысления вопрос, связанный с дискриминационными основаниями. В зависимости от дискриминационных оснований, установленных в законе, и их толкования судом в одних случаях работники могут получить защиту от дискриминации, а в других нет.

Рассмотрим два аспекта, связанных с дискриминационными основаниями.

1. Преимущества и недостатки закрытого перечня дискриминационных оснований

В статье 1 Конвенции Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» дискриминация определяется как «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». Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 и на сегодняшний день в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации является частью правовой системы России.

Конвенция содержит закрытый перечень дискриминационных оснований. Такой подход не лишен недостатков, хотя его серьезным преимуществом является наличие явно выраженной позиции государства применительно к необходимости защищать от дискриминации по конкретным основаниям, которая воспринимается судьями и влияет на разрешение ими споров. Антидискриминационные нормы, содержащие закрытый перечень дискриминационных оснований, более конкретны и поэтому более просты для восприятия как судьями, так и субъектами правоотношений.

Однако существенны и недостатки закрытого перечня дискриминационных оснований:

-закрытый перечень в отдельных случаях в целях принятия справедливого решения требует расширительного толкования антидискриминационной нормы судом; такое толкование в действительности осуществляется не всегда;

-даже если суд предпримет попытку расширительного толкования нормы (например, суд сформулирует позицию, в соответствии с которой основание происхождения включает

в себя также гражданство), не любое дискриминационное основание может быть связано с другим, указанным в перечне, или похоже на него.

2. Дискриминационные основания: опыт Франции и опыт России

Трудовой кодекс Франции содержит закрытый перечень дискриминационных оснований (article L1132-1 Code du travail). К таковым относятся: происхождение; пол; *поведение (нравы)*; сексуальная ориентация; гендерная идентичность; возраст; семейное положение; состояние беременности; генетические особенности; уязвимость, обусловленная экономическим положением, очевидная или известная дискриминирующему лицу; принадлежность или непринадлежность, истинная или предполагаемая, к этнической группе, нации или расе; политические взгляды; профсоюзная деятельность; занятие выборной должности; религиозные убеждения; внешний вид; фамилия; место жительства; банковские реквизиты; состояние здоровья; потеря самостоятельности или инвалидность; владение другим языком (не французским); качества осведомителя, посредника или лица, связанного с осведомителем в соответствии с антикоррупционным законодательством.

Представляется любопытным, что внешне закрытый перечень признаков, в отличие от Конвенции Международной организации труда № 111, не является закрытым по своему содержанию, поскольку одним из названных признаков является поведение (нравы). То есть образ жизни конкретного лица может быть рассмотрен как дискриминационное основание.

Если обратиться к статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации, можно обнаружить на первый взгляд открытый перечень дискриминационных оснований: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, *а также от других обстоятельств*, не связанных с деловыми качествами работника». Представляется, что «обстоятельства» – не самое подходящее слово для установления открытого перечня дискриминационных оснований, поскольку «обстоятельства» могут быть истолкованы как события, факты, нечто объективное (а не как субъективный выбор того или иного поведения). Может ли быть признано обстоятельством, например, курение? Или выбор того или иного внешнего вида (наличие татуировок, нестандартный цвет волос и т.п.)? «Обстоятельства» оставляют возможность для того, чтобы не считать некоторые дискриминационные основания таковыми, несмотря на открытый характер перечня.

Источники и литература

- 1) 1. Беляковская (Ерофеева) О.В. Особенности распределения обязанностей по доказыванию по трудовым спорам о дискриминации по признаку инвалидности // Социальное и пенсионное право. 2021. № 2. С. 27 - 32.
- 2) 2. Брюхина Е.Р., Третьякова Е.С. Права женщин в контексте универсальных, региональных и национальных (российских) стандартов и механизмов защиты прав человека // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. № 3. С. 516 - 539.
- 3) 3. Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. № 3. С. 624 - 647.