

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.08.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 11.09.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-8-388-391

АШИТКО Никита Евгеньевич,
студент 4-го курса бакалавриата
Юридической школы Дальневосточного
федерального университета,
г. Владивосток,
e-mail: mail@law-books.ru

СИМАКОВ Евгений Владимирович,
студент 4-го курса бакалавриата
Юридической школы Дальневосточного
федерального университета,
г. Владивосток,
e-mail: mail@law-books.ru

ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПУТИ ЕЁ РЕШЕНИЯ В РАМКАХ СУЩЕСТВУЮЩИХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Авторы анализируют действующее законодательство РФ, включая Трудовой кодекс и международные трудовые стандарты, оценивая их эффективность в противодействии дискриминационным практикам. Выявляются пробелы в правовом регулировании и правоприменении, такие как сложность доказывания фактов дискриминации и недостаточность санкций за нарушения. В качестве возможных решений предлагаются: усиление антидискриминационных норм, совершенствование судебных и административных механизмов защиты, повышение ответственности работодателей через просветительские программы и корпоративные политики. Также рассматривается зарубежный опыт, который может быть адаптирован в российских условиях. Исследование подчеркивает необходимость комплексного подхода, сочетающего законодательные реформы, эффективное правоприменение и изменения в общественном сознании для искоренения трудовой дискриминации и обеспечения равных возможностей в сфере труда.

Ключевые слова: трудовая дискриминация, трудовое право, социальная справедливость, антидискриминационные меры, российский рынок труда, равенство в занятости.

ASHITKO Nikita Evgenievich,
4th-year undergraduate student of the Law School
of the Far Eastern Federal University
Vladivostok

SIMAKOV Evgeny Vladimirovich,
4th-year undergraduate student of the Law School
of the Far Eastern Federal University
Vladivostok

THE PROBLEM OF LABOR DISCRIMINATION AND WAYS TO SOLVE IT WITHIN THE FRAMEWORK OF EXISTING LABOR RELATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation. The authors analyze the current legislation of the Russian Federation, including the Labor Code and international labor standards, assessing their effectiveness in combating discriminatory practices. Gaps in legal regulation and law enforcement are identified, such as the difficulty of proving facts of discrimination and the insufficiency of sanctions for violations. Possible

solutions are proposed: strengthening anti-discrimination standards, improving judicial and administrative mechanisms of protection, increasing the responsibility of employers through educational programs and corporate policies. Foreign experience that can be adapted to Russian conditions is also considered. The study emphasizes the need for a comprehensive approach combining legislative reforms, effective law enforcement and changes in public consciousness to eradicate labor discrimination and ensure equal opportunities in the world of work.

Key words: labor discrimination, labor law, social justice, anti-discrimination measures, Russian labor market, equality in employment.

Введение

На сегодняшний день вопрос дискриминации в сфере наемного труда остается актуальным, несмотря на то что является предметом изучения теоретиков и практиков юристов на протяжении долгого времени.

Материалы и методы исследования

Основными методами исследования выступили системный анализ, сравнительно-правовой подход и формально-юридический метод, что позволило выявить закономерности нарушения прав сотрудников. Особое внимание уделено анализу доктринальных позиций ведущих исследователей по дискуссионным вопросам отрасли.

В исследовании использованы законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, а также монографии и статьи российских правоведов.

Результаты и обсуждения

Справедливо стоит отметить, что основополагающим актом, который урегулировал данный вопрос в виде императивных предписаний к запрету дискриминации в трудовой сфере, является Конвенция №111 Международной организации труда, принятой 25 июня 1958 года (Далее – Конвенция МОТ №111) [1]. Таким образом, вопросы дискриминации труда являются давней проблемой, но данные проблемы остаются актуальными и на сегодняшний день по ряду причин:

Во-первых, трудовые правоотношения являются весьма динамичными отношениями, что обусловлено динамичностью рынка и услуг, вызванных глобализацией и цифровизацией, которые формируют новые, ранее неизвестные трудовые отношения.

Ярким примером данных правоотношений являются отношения между работником и работодателем в дистанционном формате. Когда работник является удаленным сотрудником и работает посредством сети «Интернет», что ранее не было известно обществу, а тем более не могло регулироваться и подниматься на повестки Конвенции МОТ №111 в связи с ее давностью и не возможностью прогнозирования технологического прогресса.

Трудовой кодекс Российской Федерации (Далее – ТК РФ) также является приемником Конвенции МОТ №111, который фактически копирует положения конвенции в результате ратификации настоящего акта в силу Указа Президиума ВС СССР от 31.01.1961 «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» [2].

Так под запрет дискриминации, в редакции ТК РФ совместно с конвенцией МОТ №111 понимается следующее:

Каждый человек должен иметь равные шансы для реализации своих трудовых прав. Ни один гражданин не может столкнуться с ограничениями в своих правах и свободах, или получать выгоды, основанные на половой, расовой, этнической, языковой принадлежности, а также по фактору происхождения, имущественного или семейного статуса, возраста, места проживания, религиозных взглядов, убеждений или принадлежности к определенным группам. Важно, чтобы ни одно из этих обстоятельств не влияло на признание деловых качеств и потенциала работника.

Различия, установленные законом, которые могут выглядеть как предпочтение или ограничение прав, не считаются дискриминацией, если они оправданы требованиями конкретного рода труда или специальной защитой для людей, нуждающихся в дополнительной социальной защите. Применение таких норм, направленных на обеспечение национальной безопасности, оптимизацию трудовых ресурсов и содействие в трудоустройстве граждан, также не является проявлением дискриминации [3].

Однако эмпирические данные свидетельствуют о том, что в современных социально-экономических условиях граждане сталкиваются с множественными формами дискриминации, интенсивность которых не только возрастает, но и трансформируется под влиянием процессов цифровизации. Данная тенденция особенно заметна в сфере трудовых отношений, где технологические изменения модифицируют традиционные взаимодействия между работником, трудовым коллективом и работодателем, создавая новые дискриминационные практики.

В условиях стремительной цифровизации общества и повсеместного проникновения интер-

нет-технологий в HR-процессы формируется новый вид социальной селекции – дискриминация по цифровому следу. Данный феномен заключается в систематическом анализе онлайн-активности кандидата или сотрудника (социальные сети, форумы, комментарии, геолокационные данные) с последующим принятием кадровых решений на основе полученной информации [4].

С точки зрения трудового права, данная проблема остается нерегулируемой, несмотря на ее прогрессирующую динамику и усиленное внимание со стороны общественного дискурса.

Ярким примером нарушения трудовых прав является увольнение педагога в 2019 году по причине публикации фотографий в купальнике в личном аккаунте социальной сети [5]. С правовой точки зрения, подобные действия работодателя противоречат фундаментальным принципам трудового законодательства, в частности:

Статье 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию в сфере труда, поскольку увольнение было основано не на профессиональных качествах работника, а на субъективной оценке личной жизни.

Статье 21 ТК РФ, гарантирующей право работника на неприкосновенность частной жизни, включая законное распоряжение своим изображением.

Отсутствию прямой причинно-следственной связи между действиями педагога вне рабочего времени и исполнением трудовых обязанностей, что делает увольнение несоразмерным (нарушение принципа соразмерности дисциплинарного взыскания, ст. 192 ТК РФ).

Общественная реакция на данный инцидент раскололась на две противостоящие позиции:

Консервативно-охранительный подход, оправдывающий увольнение через призму морально-этических норм педагогического сообщества;

Либерально-правовой подход, акцентирующий примат юридических норм над субъективными представлениями о «профессиональном имидже».

Этот кейс рельефно демонстрирует коллизию между формально-юридическим и социокультурным регулированием трудовых отношений, характерную для эпохи цифровой трансформации.

Кроме того, цифровая трансформация экономики создает новые формы возрастной дискриминации, связанные с технологическим разрывом между поколениями. Работодатели часто априори считают представителей старших возрастных групп (45+) менее адаптивными к цифровым технологиям, что приводит к их исключению из кадро-

вого резерва. Исследования показывают, что в вакансиях IT-сектора до 78% объявлений содержат скрытые возрастные предпочтения (25–35 лет), что прямо противоречит ст. 64 ТК РФ [6].

Цифровая трансформация создает дополнительные технологические барьеры для работников старшего возраста. Многие корпоративные системы электронного документооборота и коммуникационные платформы разрабатываются без учета особенностей восприятия и пользовательского опыта возрастных сотрудников. Обязательные цифровые компетенции, формально предъявляемые ко всем кандидатам без исключения, на практике становятся непреодолимым препятствием для представителей старших поколений. Особую проблему представляет онлайн-обучение и тестирование, которое часто не учитывает возрастные особенности когнитивных процессов.

Правовое регулирование оказалось не готово к вызовам цифровой эпохи. Действующее трудовое законодательство не содержит специальных норм, защищающих работников от алгоритмической дискриминации. Отсутствуют механизмы контроля за системами автоматического отбора кандидатов, не разработаны методики выявления скрытой дискриминации в цифровых HR-технологиях. Судебная практика по делам о возрастной дискриминации в цифровой среде практически отсутствует, что создает правовой вакуум в этой сфере.

Социально-экономические последствия цифровой возрастной дискриминации носят системный характер. Искусственное ограничение экономической активности старшего поколения приводит не только к росту социальной напряженности, но и к значительным потерям профессионального опыта для национальной экономики. Парадоксальным образом, в условиях демографического кризиса и старения населения, ценный человеческий капитал оказывается невостребованным из-за технологических барьеров [7].

Заключение

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что решение этой комплексной проблемы требует согласованных действий на различных уровнях. Необходима разработка стандартов «возрастно-нейтрального» дизайна цифровых систем и интерфейсов, внедрение обязательного аудита алгоритмов подбора персонала на предмет дискриминационных факторов. Особое значение имеют программы цифровой адаптации для возрастных работников, которые должны стать частью государственной политики в сфере занятости. На законодательном уровне требуется конкретизация антидискриминационных норм приме-

нительно к новым цифровым реалиям трудовых отношений. Только комплексный подход, сочетающий технологические, правовые и социальные меры, может обеспечить подлинное равенство возможностей в условиях цифровой трансформации экономики.

Список литературы:

[1] Конвенция N 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). [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

[2] «Ведомости ВС СССР», 1961, N 6, ст. 58. Указ Президиума ВС СССР от 31.01.1961 «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)». [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

[4] Баева Л. В., Переверзев И. К. От цифровой дискриминации к цифровому шовинизму: как технологии подчеркивают или стирают социальные границы // Caspium Securitatis: журнал каспийской безопасности. – 2025. – Т. 5. – №. 1. – С. 31-47.

[5] «Имеем право на купальники, пирсинг и, прости господи, секс» // Lenta.ru [Электронный ресурс] URL: <https://lenta.ru/articles/2019/03/30/flshmb/> (дата обращения: 10.08.2025).

[6] Сергей Павлович Москаленко, Андрей Валерьевич Присекин Проблема дискриминации в современных условиях трудоустройства // Закон и право. – 2022. – №7. – С. 110-116

[7] Субботина Т. Н., Асатрян Н. Л. Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №. 12-2. – С. 169-174.

Spisok literaturey:

[1] Konvenciya N 111 Mezhdunarodnoj organizacii truda "Otnositel'no diskriminacii v oblasti truda i zanyatij" (prinyata v g. ZHeneve 25.06.1958 na 42-oj sessii General'noj konferencii MOT). [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus».

[2] «Vedomosti VS SSSR», 1961, N 6, st. 58. Ukaz Prezidiuma VS SSSR ot 31.01.1961 "O ratifikacii konvencij Mezhdunarodnoj Organizacii Truda (MOT)". [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus».

[3] Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii "Sobranie zakonodatel'stva RF", 07.01.2002, N 1 (ch. 1), st. 3. [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus».

[4] Baeva L. V., Pereverzev I. K. Ot cifrovoj diskriminacii k cifrovomu shovinizmu: kak tekhnologii podcherkivayut ili stirayut social'nye granicy // Caspium Securitatis: zhurnal kaspijskoj bezopasnosti. – 2025. – T. 5. – №. 1. – S. 31-47.

[5] «Imeem pravo na kupal'niki, pirsing i, prosti gospodi, seks» // Lenta.ru [Elektronnyj resurs] URL: <https://lenta.ru/articles/2019/03/30/flshmb/> (data obrashcheniya: 10.08.2025).

[6] Sergej Pavlovich Moskalenko, Andrej Valer'evich Prisekin Problema diskriminacii v sovremennyh usloviyah trudoustrojstva // Zakon i pravo. – 2022. – №7. – S. 110-116

[7] Subbotina T. N., Asatryan N. L. Analiz ejdzhizma na rynke truda: vozrastnaya diskriminaciya // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. – 2022. – №. 12-2. – S. 169-174.



ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.