ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА И ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА КАК АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

PROHIBITION OF FORCED LABOR AND DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOR AS ACTUAL PROBLEMS OF LABOR LAW

УДК 34

Лиликова Оксана Сергеевна, *кандидат юридических наук, доцент*
доцент кафедры «Трудового и предпринимательского права»
юридический институт НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород
Цимер Виктория Леонидовна,
студент
3 курс, юридический институт НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород
Zimer Viktorija leonidovna, e-mail: 1297775@bsu.edu.ru

Аннотация

Научная статья посвящена исследованию таких актуальных проблем трудового права как запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. В научной статье обращается внимание, что российское законодательство не рассматривает домогательство в сфере труда как одну из форм дискриминации. Делается вывод о необходимости совершенствования трудового и уголовного российского законодательства в противодействии по борьбе с домогательством в трудовых отношениях и применении принудительного труда.

Annotation

The scientific article is devoted to the study of such topical issues of labor law as the prohibition of forced labor and discrimination in the field of labor. The scientific article draws attention to the absence of discrimination in the field of labor in the form of harassment in Russian law. The conclusion is made about the need to

improve the labor and criminal legislation of the Russian Federation in the fight against harassment in labor relations.

Ключевые слова: *трудовое право, трудовое законодательство, принудительный труд, дискриминация в сфере труда, трудовые отношения, домогательство в трудовых отношениях.*

Keywords: *labor law, labor legislation, forced labor, discrimination in the sphere of labor, labor relations, harassment in labor relations.*

Конституция Российской Федерации провозглашает важнейшие постулаты для трудового права: «Труд свободен. Принудительный труд запрещен [1, с.4398]» (ч.1,2 ст. 37 Конституции Российской Федерации). При толковании положений ст. 19 Конституции Российской Федерации, справедливо полагать, что дискриминация представляет собой какое – либо ограничений прав личности по признакам, установленным в ст. 19 Конституции Российской Федерации. Конституция Российской Федерации являются основополагающим нормативным правовым актом, закрепляющим принципиальные отношение к принудительному труду, положения которой получили дальнейшее развитие в отраслевом законодательстве.

Принципиально важным является положение ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, которое раскрывает универсальный принцип равенства, установленный в Конституции Российской Федерации, применительно к трудовой сфере. Однако действующий Трудовой кодекс, устанавливая запрет на какие-либо предпочтения, ограничения в трудовой сфере по основаниям, установленным ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, не раскрывает дефиницию дискриминации, однако использует это понятие в названии указанной статьи. Более того первоисточником принципа запрещения дискриминации в сфере труда является не национальная конституция, а Конвенция МОТ № 111, которая была ратифицирована в 1961 году. Именно данный документ международного уровня впервые обозначил негативный характер дискриминации в сфере труда.

Проблемы запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда являются актуальными, поскольку в настоящее время, несмотря на значительное количество принятых нормативных правовых актах на национальном уровне, так и международном, невозможно дать конкретной оценке уровню защищенности личности от принудительного труда и дискриминации в сфере труда в Российской Федерации.

Запрет принудительного труда рассматривается как один из принципов трудового права, корреспондирующий принципу свободы труда.

В юридической литературе в качестве одной из актуальных проблем дискриминации в сфере труда называют домогательство. Домогательство как одна из форм дискриминации в сфере труда неизвестна российскому трудовому праву, поскольку не предусмотрена действующим российским трудовым законодательством. Однако анализ зарубежного опыта по противодействию дискриминации в сфере труда показывает, что такая форма дискриминации предусматривается в праве зарубежных государств.

Домогательство, на наш взгляд, разрушает не только деловые отношения. Проблема домогательства в трудовых отношениях лежит намного глубже. Домогательство, прежде всего, негативно сказывается на личности работника, затрагивает его физическое и психологическое здоровье, в целом затрагивает право на честь и достоинство. В качестве примеров домогательства в трудовых отношениях, на наш взгляд, могут быть действия руководителя необоснованное понижение в должности, возложение на работника обязанностей, не предусмотренных его должностной инструкцией, завышение требований к соблюдению официально – делового стиля только в одному работнику и др.

Домогательство как форму дискриминации в сфере труда нельзя недооценивать, поскольку такая форма затрагивает фундаментальные права личности – право на честь и достоинство. Кроме того, домогательство негативно сказывается на физическом и психологическом здоровье работника.

Особенную актуальность в последние годы приобрело сексуальное домогательство в сфере трудовых отношений, которое получило название «харассмент». Полагаем, это свидетельствует о том, что существующие уголовно – правовые запреты не позволяют эффективно защитить личность от сексуальных домогательств в трудовых отношениях. Зачастую жертвой таких действий становятся женщины. М.М. Харитонов пишет: «В трудовых отношениях их инфраструктура по своей природе благоприятствует домогательству, так как жертва, как правило, находится в служебной и (или) «пространственно-временной» зависимости от нарушителя [2,с.52]». Согласимся с мнением автора, также дополним, кроме того, полагаем, что нахождение работников в служебном соподчинении может благоприятствовать развитию домогательства в трудовых отношениях, поскольку жертва харассмента, находясь в служебной зависимости может испытывать страх за свое будущее на работе, перспективы и продвижение по карьерной лестнице. Кроме того, складывается постоянная «пространственная зависимость» жертвы, не позволяющая избежать источник посягательства.

Полагаем, что сексуальное домогательство в трудовых отношениях носит латентный характер, поскольку жертвы харассмента зачастую не выносят такие случаи на всеобщее обозрения, не обращаются в полицию, боясь о своих дальнейших перспективах на рабочем месте. Случаи харассмента должны быть обнародованы, поскольку это позволит констатировать распространяемость харассмента и необходимости его криминализации в рамках уголовного закона.

М.В. Арзамазцев справедливо отмечает: «Соответственно, к категории сексуальных домогательств, не охватываемых действующими уголовно-правовыми нормами, можно отнести следующие разновидности нежелательных деяний: склонение к действиям сексуального характера (связанное с использованием не служебной зависимости, а постоянных контактов в рамках трудовых отношений)…»[3,с.165]. Таким образом,

считаем, что домогательство в трудовых отношения, в том числе сексуальное, является одной из форм дискриминации.

В ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации раскрывает правовое содержание принудительно труда в Российской Федерации. Важнейшим исчерпывающим признаком принудительного труда является угроза применения насилия. Совершенно точно, принудительный труд – такой труд, который выполняется лицом вопреки его воле. С развитием в российском праве норм о свободном труде неразрывно связано со становлением и развитием в России правового государства, провозглашенного в статье 1 Конституции Российской Федерации. Представляется, что в таких условиях принудительный труд должен быть преступлением. Государственное противодействие принудительному труду должно выражаться в ужесточение ответственности за принуждение к труду в нарушение норм трудового права.

Дискриминация в сфере труда и принудительный труд весьма близкие друг к другу явления. Полагаем, что одним их путей решения проблем дискриминации в сфере труда и применения принудительного труда является совершенствования российского законодательства. Указанное совершенствование законодательство должно быть направлено на криминализацию, во–первых, сексуального домогательства и расцениваться законодателем как одной из форм дискриминации, во-вторых, прямо предусматривать ответственность за нарушение требований ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, представляется важным, что устранения причин и условий дискриминации в трудовых правоотношениях невозможно без изменения правового сознания современного российского общества. Поможет ли изменение правового сознания в российском обществе эффективно повлиять на положительное преодоление проблем, связанных с дискриминацией в трудовых правоотношениях? Вопрос риторический. Однако, не углубляясь в столь глобальные вопросы, степень защищенности в России от сексуального домогательства, по нашему мнению, весьма неудовлетворительная.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 31. – Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.

3. Арзамазцев М.В. Основания и критерии криминализации сексуального домогательства в сфере трудовых отношений // Lex Russica. – 2019. – № 10(155).– С. 162-171.

4. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы его противодействия в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2019. – № 3. – С. 52-75.

Literature

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (taking into account the amendments made by the Laws of the Russian Federation on Amendments to the Constitution of the Russian Federation of 30.12.2008 No. 6-FKZ, of 30.12.2008 No. 7-FKZ, of 05.02.2014 No. 2-FKZ, of 01.07.2020 No. 11-FKZ) / / Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2020. - No. 31. - Article 4398.

2. Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on December 29, 2020) / / Sobranie zakonodatelstva RF. - 2002. - No. 1 (part I). - Article 3.

3. Arzamaztsev M. V. Bases and criteria of criminalization of sexual harassment in the sphere of labor relations / / Lex Russica. – 2019. – № 10(155).– Pp. 162-171.

4. Kharitonov M. M. The concept of sexual harassment (harassment) and the mechanisms of its counteraction in the labor law of Russia. Journal of the Higher School of Economics. - 2019. - No. 3. - pp. 52-75.