



УДК 349.23/24

РАВЕНСТВО ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Парчайкина Виктория Олеговна

студентка

Оренбургский институт (филиал) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

Россия, г. Оренбург

Аннотация. Статья посвящена исследованию принципа равенства прав и возможностей работников в сфере труда как одного из основополагающих принципов трудового права Российской Федерации. Рассматриваются нормативно-правовые основы реализации данного принципа, включая положения Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения Верховного Суда Российской Федерации. Особое внимание уделяется проблемам дискриминации при приёме на работу, обеспечению равных условий труда для различных категорий работников, а также механизмам досудебной и судебной защиты трудовых прав. Анализируются существующие проблемы правоприменительной практики и роль судебных органов в обеспечении соблюдения принципа равенства. По результатам исследования сформулированы предложения, направленные на совершенствование правовых механизмов предупреждения дискриминации и повышение эффективности защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: равенство прав работников, трудовые права, дискриминация в сфере труда, трудовое законодательство, защита трудовых прав, деловые качества работника.

EQUALITY OF RIGHTS AND OPPORTUNITIES FOR WORKERS IN THE FIELD OF LABOR

Parchaikina Victoria Olegovna

student of the Orenburg Institute (branch)

of the O. E. Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

Russia, Orenburg

Abstract. The article is devoted to the study of the principle of equality of rights and opportunities for employees in the field of labor as one of the fundamental principles of labor law in the Russian Federation. It examines the legal and regulatory framework for implementing this principle, including the provisions of the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code of the Russian Federation, and the explanations of the Supreme Court of the Russian Federation. Special attention is given to the issues of discrimination in employment, ensuring equal working conditions for different

categories of employees, and the mechanisms for pre-trial and judicial protection of labor rights. The article analyzes the existing problems in law enforcement practice and the role of judicial bodies in ensuring compliance with the principle of equality. Based on the results of the study, proposals have been formulated to improve the legal mechanisms for preventing discrimination and enhancing the effectiveness of protecting workers' labor rights.

Keywords: equality of workers' rights, labor rights, labor discrimination, labor legislation, protection of labor rights, and employee qualifications.

Равенство прав и возможностей работников является одним из фундаментальных принципов современного трудового права и выступает необходимым условием обеспечения социальной справедливости и устойчивого развития общества [7]. В условиях трансформации рынка труда, цифровизации экономики и появления новых форм занятости, вопрос обеспечения равных возможностей приобретает особую актуальность. Несмотря на формальное закрепление принципа равенства, в реальной практике сохраняются различные формы дискриминации работников по признакам пола, возраста, семейного положения, состояния здоровья, национальности и иным обстоятельствам. Это требует постоянного совершенствования правовых механизмов защиты работников и развития правоприменительной практики.

Автор считает, что закрепление принципа равенства прав и возможностей работников в трудовом законодательстве Российской Федерации носит системообразующий характер, однако его реализация в правоприменительной практике остается недостаточно эффективной. Формально-юридическое закрепление запрета дискриминации не обеспечивает полной защиты работников без развития механизмов контроля за соблюдением трудовых прав, а также без активного применения судебной практики и административных мер реагирования на нарушения. В этой связи требуется дальнейшее совершенствование правового регулирования, направленного на устранение фактического неравенства работников в условиях современных социально-экономических изменений.

По данным Федеральной службы государственной статистики, сохраняется устойчивая дифференциация заработной платы между различными категориями работников, в том числе по гендерному и возрастному признакам. В ряде отраслей экономики, включая сферу информационных технологий, финансов и промышленности, наблюдается значительный разрыв в уровне оплаты труда между мужчинами и женщинами, который в среднем составляет около 18–20 %. Кроме того, остаётся актуальной проблема трудоустройства отдельных социальных групп, включая молодых специалистов без опыта работы, лиц предпенсионного возраста и работников с инвалидностью. Эти обстоятельства свидетельствуют о том, что обеспечение реального равенства прав и возможностей работников требует дальнейшего

совершенствования правовых механизмов защиты трудовых прав и развития практики их применения [6].

Статистические данные подтверждают значимость данной проблемы. По информации Федеральной службы по труду и занятости, ежегодно фиксируется значительное количество обращений граждан, связанных с нарушением принципа равенства в сфере труда, включая необоснованный отказ в приёме на работу, различия в оплате труда и ограничение карьерного роста. По данным Росстата, в последние годы сохраняется гендерный разрыв в оплате труда, который в отдельных отраслях достигает более 20 %, что свидетельствует о наличии системных проблем в обеспечении равных возможностей работников [1].

Нормативную основу обеспечения равенства прав работников в Российской Федерации составляет Конституция Российской Федерации, закрепляющая принцип равенства всех перед законом и судом и запрещающая любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Особое значение имеет положение статьи 37 Конституции РФ, устанавливающее право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также на вознаграждение без какой-либо дискриминации [3].

Автор отмечает, что сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда свидетельствует не только о наличии отдельных нарушений трудового законодательства, но и о системных дисбалансах на рынке труда. Можно предположить, что, подобная ситуация обусловлена совокупностью факторов, включая профессиональную сегрегацию, различия в доступе к управленческим должностям и недостаточную эффективность механизмов контроля за соблюдением принципа равной оплаты за труд равной ценности. В связи с этим подчеркивается необходимость усиления государственного надзора, а также внедрения дополнительных правовых инструментов, направленных на сокращение гендерного неравенства в сфере труда.

Развитие конституционных положений нашло отражение в трудовом законодательстве. Так, статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет принцип недопустимости дискриминации в сфере труда и устанавливает равные возможности для реализации трудовых прав [7]. Законодатель прямо запрещает ограничение трудовых прав и свобод или получение преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, возраста, места жительства, отношения к религии и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Одновременно трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает специальные меры, направленные на обеспечение равных возможностей для отдельных категорий работников, что выражается в установлении дополнительных гарантий и льгот. Так, в соответствии со ст. 253 Трудовой кодекс Российской Федерации ограничивается применение



труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями, а ст. 254 закрепляет право беременных женщин на перевод на другую работу с сохранением среднего заработка. Статья 256 предусматривает предоставление отпуска по уходу за ребёнком, а ст. 261 устанавливает дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями. В отношении инвалидов специальные гарантии закреплены, в частности, в ст. 92 и 94, предусматривающих сокращённую продолжительность рабочего времени и особенности режима труда. Кроме того, ст. 70 содержит ограничения на установление испытательного срока для отдельных категорий работников, включая молодых специалистов. Указанные меры не рассматриваются как дискриминационные, поскольку направлены на устранение фактического неравенства и создание условий для реализации принципа равенства возможностей в сфере труда.

Особое значение в обеспечении равенства возможностей в сфере труда имеет защита трудовых прав работников с ограниченными возможностями здоровья. Как отмечается в научных исследованиях Шабаева А.С., трудовое законодательство предусматривает ряд специальных гарантий для данной категории работников, включая квотирование рабочих мест, создание специальных условий труда и дополнительные меры социальной поддержки. При этом на практике нередко возникают ситуации нарушения трудовых прав инвалидов, связанные с необоснованным отказом в приёме на работу, несоблюдением требований по созданию доступной рабочей среды либо ограничением возможностей профессионального развития. В этой связи особую роль приобретают механизмы досудебной и судебной защиты трудовых прав работников с инвалидностью, позволяющие восстановить нарушенные права и обеспечить реализацию принципа равенства в трудовых отношениях [8].

По нашему мнению представляется обоснованным, что существующие правовые механизмы защиты трудовых прав работников с инвалидностью нуждаются в дальнейшем развитии и конкретизации с учётом современных условий рынка труда. В частности, целесообразно усилить контроль за исполнением работодателями обязанностей по созданию доступной рабочей среды и выполнению квот по трудоустройству инвалидов, включая введение более детализированных критериев оценки условий труда и механизмов ответственности за их несоблюдение. Кроме того, важным направлением является развитие процедур досудебного урегулирования споров, позволяющих оперативно восстанавливать нарушенные права без обращения в суд. Это позволит повысить эффективность реализации принципа равенства возможностей и обеспечить более высокий уровень социальной защищённости работников с ограниченными возможностями здоровья.

В научной литературе принцип равенства прав и возможностей работников рассматривается как основополагающее начало трудового права, обеспечивающее баланс

интересов работников и работодателей [4]. Исследователи отмечают, что реализация данного принципа требует не только формального закрепления запрета дискриминации, но и эффективных механизмов правовой защиты. В частности, подчёркивается необходимость усиления роли судебной защиты и административного контроля в случаях нарушения равных прав работников.

Судебная практика также играет значительную роль в обеспечении реализации принципа равенства в сфере труда. Суды при рассмотрении трудовых споров исходят из необходимости оценки действий работодателя с точки зрения объективных критериев, связанных с деловыми качествами работника. Так, при оспаривании отказа в приёме на работу работодатель обязан доказать, что отказ был обусловлен профессиональными требованиями, а не дискриминационными мотивами. При отсутствии таких доказательств суды, как правило, встают на сторону работника и признают отказ незаконным [2].

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что ключевым направлением совершенствования правоприменения является формирование единообразных подходов к оценке доказательств по делам о дискриминации в сфере труда. Отмечается, что в ряде случаев сложность доказывания дискриминационного мотива обусловлена отсутствием прямых доказательств, в связи с чем особое значение приобретает использование косвенных признаков и перераспределение бремени доказывания в пользу работника. В этой связи представляется целесообразным нормативное закрепление более детализированных критериев оценки действий работодателя, а также развитие разъяснений высших судебных инстанций по вопросам квалификации дискриминационных практик. Реализация указанных мер позволит повысить предсказуемость судебных решений и усилить гарантии защиты принципа равенства прав и возможностей работников.

Данная правовая позиция основана на положениях трудового законодательства и разъяснениях высшей судебной инстанции. В соответствии со статьями 3 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не вправе отказывать в заключении трудового договора по дискриминационным основаниям, не связанным с деловыми качествами работника. Указанный подход подтверждается разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации, согласно которым под деловыми качествами работника понимаются его профессионально-квалификационные и личностные характеристики, позволяющие выполнять конкретную трудовую функцию. Таким образом, при возникновении трудового спора суд оценивает объективную связь между требованиями работодателя и предполагаемой трудовой деятельностью работника [5].

Вместе с тем современный рынок труда сталкивается с новыми вызовами, связанными с развитием дистанционной занятости, платформенной экономики и цифровых технологий

управления персоналом. Использование алгоритмов при подборе работников, автоматизированные системы оценки эффективности труда и дистанционные формы взаимодействия могут создавать скрытые формы дискриминации, что требует разработки дополнительных правовых гарантий защиты работников.

В этих условиях важным направлением развития трудового законодательства становится совершенствование механизмов обеспечения равенства прав и возможностей работников. По мнению автора представляется целесообразным усиление ответственности работодателей за дискриминационные практики, развитие процедур доказывания фактов дискриминации, а также внедрение программ корпоративной политики равных возможностей. Особое значение имеет повышение правовой культуры работодателей и работников, а также расширение возможностей обращения за защитой нарушенных прав.

Подводя итог, следует сделать вывод, что реализация принципа равенства прав и возможностей работников в сфере труда требует не только его формального закрепления в законодательстве, но и создания эффективных механизмов практического обеспечения. В этой связи представляется необходимым, во-первых, совершенствовать процедуры доказывания фактов дискриминации в трудовых спорах, включая расширение обязанностей работодателя по обоснованию отказа в приёме на работу и иных кадровых решений; во-вторых, усилить контроль со стороны государственных органов за соблюдением требований трудового законодательства, в том числе в части предотвращения дискриминационных практик при найме и оплате труда; в-третьих, обеспечить развитие судебной практики, формирующей единые подходы к оценке деловых качеств работников и к определению признаков дискриминации. Реализация указанных мер позволит повысить эффективность защиты трудовых прав работников, снизить количество дискриминационных случаев в сфере занятости и обеспечить фактическое равенство возможностей при осуществлении трудовой деятельности.

Список литературы:

1. Гендерное равенство в России : статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). — Москва, 2024. — URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 18.03.2026).
2. Денуо. «Насильно мил не будешь» или судебная практика по делам о незаконном отказе в приеме на работу // Denuo. — 2024. — 20 февраля. — URL: denuo.legal (дата обращения: 10.03.2026).
3. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Российская газета. — 1993. — 25 декабря.



4. Небезина, Мария Васильевна. Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Небезина Мария Васильевна. — Москва, 2019. — 183 с.
5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2004. — № 6.
6. Труд и занятость в России : статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). — Москва, 2025. — URL: www.rosstat.gov.ru (дата обращения: 08.03.2026).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
8. Шабеева, Ангелина Сергеевна. Способы защиты трудовых прав работников с ограниченными возможностями здоровья // Молодой ученый. — 2025. — № 1 (552). — С. 185–188. — URL: moluch.ru (дата обращения: 09.03.2026).