



ДИСКРИМИНАЦИЯ

Авторы: К. С. Гаджиев (политология); К. Н. Гусов (право)

ДИСКРИМИНАЦИЯ (лат. *discriminatio* – различение), ограничение прав человека (группы людей) по определённому признаку. В качестве признака может выступать любое значимое отличие личности (группы), напр. раса, этнич. принадлежность, пол, религ. убеждения, политич. взгляды, род занятий, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность.

Ограничение прав может быть закреплено в законодательстве, в господствующей в данном государстве религ. доктрине или может основываться исключительно на сложившихся моральных нормах и бытовых практиках. Традиционно под Д. понимается ограничение прав по признакам, которые «не являются приемлемыми и подходящими в условиях, в которых они имеют место», но сама «приемлемость» не имеет точного определения. Обычно считается неприемлемым ограничение прав по признакам, которые объективно не влияют на способность человека реализовать эти права. Крайние формы Д. по мотивам расовой или этнической принадлежности – [расизм](#), [сегрегация](#), создание [гетто](#), резерваций, проведение политики этнич. чисток, [геноцид](#).

Под Д. в сфере междунар. отношений (политич., экономич., культурных и пр.) понимается установление для представителей, организаций или граждан одного государства другим государством мер, противоречащих международно-правовым нормам и документам ООН. Устав ООН не допускает расовой, политич., религ. и др. видов Д. (статьи 55, 62 и 73). С принятием Всеобщей декларации прав человека (1948) и в дополнение к ней отд. конвенций и деклараций (в т. ч. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979, Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1966, Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования, 1960, Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958) были запрещены все формы и виды дискриминации.

В нац. законодательстве, как правило, запрещение Д. в общем виде декларируется конституциями и все проблемы Д. регулируются отд. отраслями права (напр., уголовным, адм., трудовым). Наиболее детально в законодательстве мн. стран урегулированы вопросы, связанные с Д. в области труда. Так, в РФ одним из осн. принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся запрещение Д. в сфере труда, под которой понимается ограничение в трудовых правах и свободах или получение к.-л. преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политич. убеждений, принадлежности или непринадлежности к обществ. объединениям, а также от др. обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не является Д. установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (напр., ограничение прав для детей, инвалидов, лиц с психич. нарушениями часто вполне обоснованно и не

может считаться Д., равно как не является Д. повсеместная практика недопущения к управлению транспортом лиц с недостаточно острым зрением и слухом). Лица, считающие, что они подверглись Д. в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

К кон. 20 – нач. 21 вв. в демократич. странах не существует формальных запретов для людей к.-л. расовой и этнич. принадлежности на проживание на пригодной для этого территории, представители любых меньшинств и женского пола имеют право обучаться согласно своим интересам в любых вузах по единым, несегрегированным программам. Однако офиц. запрещение Д. не означает её отсутствия в практич. жизни: она существует в не прямой форме как сложная система социальных отношений, воспроизводящая межгрупповое неравенство в пользовании общественными благами. Ущемление прав осуществляется через тенденциозное использование дополнит. различий по ряду показателей (культурные особенности, доходы семьи, образование, семейное положение и др.), что позволяет соответствующим образом квалифицировать и распределять людей по группам большего или меньшего благоприятствования. Напр., на рынке труда при отборе претендентов на высокооплачиваемые рабочие места работодатель учитывает не только пол, возраст, образование, но и опыт, семейное положение, общие доходы семьи, качество образования, место проживания. По совокупности всех этих характеристик молодёжь и женщины оказываются в дискриминируемом положении – им по большей части достаются места низкооплачиваемые, без перспективы роста.

Вопрос о том, что является, а что не является Д., достаточно сложен и не имеет однозначного решения. Это связано с природой самой Д., поскольку расовые, культурные и социальные различия людей (см. [Дифференциация социальная](#)) неустранимы, с трудностями выявления и определения Д. в конкретных случаях, с неоднозначностью восприятия дискриминационной ситуации участвующими сторонами и общим уровнем толерантности в обществе. Проявления Д., особенно в повседневной жизни людей, напрямую зависят от устойчивых мнений и предпочтений, которые изменяются гораздо медленнее, чем принимаются новые законы и институциональные нормы.

Литература

Лит.: Барчукова Н. С. Всеобщая декларация и международные пакты об уважении и защите основных прав и свобод человека. М., 1978; Castles S. Here for good: Western Europe's new ethnic minorities. L., 1984; Feagin J. R., Feagin C. B. Discrimination American style: institutional racism and sexism. 2nd ed. Malabar, 1986; Устав ООН. Официальное издание. Нью-Йорк, 1990; Гомиен Д. Путеводитель по Европейской конвенции о защите прав человека. Страсбург, 1994; Layton-Henry Z., Wilpert C. Discrimination, racism and citizenship: inclusion and exclusion in Britain and Germany. L., 1994; Burstein P. Discrimination, jobs, and politics. Chi.; L., 1998; Reskin B. F. The realities of affirmative action in employment. Wash., 1998; Международное право. М., 1998; Международные акты о правах человека. Сб. документов. М., 2002; Дискриминация вне закона. Сб. документов. М., 2003; Права человека и процессы глобализации современного мира. М., 2005; Мальцева И. О., Рощин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2007.