**Ответственность за дискриминацию в сфере труда.**

На сегодняшний день проблема привлечения работодателей к ответственности по мотивам дискриминации, то есть в зависимости от пола, расы, национальности, языка, места жительства, имущественного положения, отношения к религии и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами, является актуальной, поскольку наличие существующих правовых норм не позволяет в полной мере обеспечить защиту работниками своих прав, что подтверждается обширной судебной практикой по данному вопросу. Регулирование вопросов дискриминации в России, а также набор правовых механизмов защиты от дискриминации, которым могут воспользоваться пострадавшие, является крайне недостаточным, а меры защиты — несоразмерными нарушениями. Нормативное регулирование вопросов дискриминации минимально и развивается крайне медленно. Работодатель в своей деятельности нередко злоупотребляет своими полномочиями по дискриминационным мотивам, что является правонарушением. По мнению ученых, чрезмерные полномочия работодателя создают условия для злоупотреблений и позволяют ему эффективно противодействовать защите работником своих прав.
Совершение работодателем дискриминационных действий — это совершение правонарушения. В частности, дисциплинарного нарушения, то есть проступка, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Однако дисциплинарная ответственность реализуется в рамках служебного подчинения. Применение мер дисциплинарного взыскания осуществляется непосредственно руководителем организации. Материальная ответственность в отличие от дисциплинарной предполагает привлечение и самого работодателя. Возмещение морального вреда осуществляется правилам ст. 237 ТК РФ, размер компенсации определяется по соглашению сторон, а в случае возникновения разногласий устанавливается в судебном порядке независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Административная ответственность наступает, когда виновное лицо совершает противоправное действие (бездействие), за которое КоАП РФ предусмотрена административная ответственность. За дискриминацию административная ответственность может наступать по ст. ст. 5.27, 5.42 КоАП РФ. Трудовые права работников по ст. 5.27 КоАП РФ являются объектом правонарушения. Любое дискриминационное действие работодателя, а не только прием или увольнение работника, будет основанием для привлечения к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Статья 5.42 КоАП РФ направлена на защиту трудовых прав инвалидов. Уголовная ответственность за дискриминацию предусматривается ст. 136 УК РФ «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина». Согласно Конституции РФ, УК РФ под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от цвета кожи, пола, возраста, отношения к религии, социального или имущественного положения, принадлежности к социальным группам и других обстоятельств. Квалифицирующим признаком состава преступления является использование своего служебного положения. Следовательно, ст. 136 УК РФ охватывает различные виды дискриминации. За нарушение прав и свобод человека и гражданина в зависимости от обстоятельств, указанных в ст. 136 УК РФ может наступить и административная, и материальная, и дисциплинарная. Уголовная ответственность за дискриминацию в трудовых отношениях может наступать по ст. ст. 145, 145.1, 201, 285 УК РФ. Нарушение равенства обращения как форма дискриминации есть различное отношение к работникам по признакам пола, возраста, национальности, религиозных убеждений и т. д., то есть по субъективным и объективным признакам, которые не связаны с деловыми качествами работника. В трудовых отношениях дискриминация может выражаться в необоснованном отказе в приеме на работу, увольнении, наказании работника, оплате труда и т. д. Наибольшее количество споров связано именно с дискриминацией при приеме на работу, поэтому работодателю нужно строго соблюдать положения ст. 64 ТК РФ.
Таким образом, действующее законодательство РФ устанавливает принцип равенства возможностей для реализации трудовых прав, запрещает дискриминацию в сфере труда и устанавливает обоснованные ограничения и предпочтения, не являющиеся дискриминационными. При этом в законодательстве существует ряд мер, защищающих работников от дискриминации, такие как закрытый перечень и процедура допустимых оснований увольнения по инициативе работодателя, переводов, случаев отстранения от работы и т.д. Однако эти нормы рассчитаны именно на добросовестного работодателя.