

Е. С. Костюченко

Сибирский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Новосибирск, Россия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ ЛИЦ, ПОДВЕРГШИХСЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Принята к публикации 16.12.2019

В статье рассматриваются проблемы законодательного закрепления понятия дискриминации. Современное законодательство Российской Федерации содержит множество норм, которые определяют дискриминацию через признаки, основания для признания того или иного действия дискриминацией, что порождает возникновение спорных ситуаций на практике. Выявляются проблемы защиты прав лиц, подвергшихся дискриминации. Отмечается, что доказывать факт дискриминации представляется сложным для потенциального соискателя или работника. Подчеркивается, что уровень юридической техники значительно отстает от возникающих проблем в обществе, касающихся дискриминации в трудовой сфере. Высказывается ряд предложений по совершенствованию законодательства в рамках защиты прав лиц, подвергшихся дискриминации.

Ключевые слова: дискриминация, работник, работодатель, ограничения, Конвенция МОТ № 111.

В правовой литературе большое внимание уделяется такой проблеме объективной действительности, как дискриминация. Развитие данного феномена порождает соответствующее совершенствование подходов и законодательства в данной сфере. Международное сообщество ставит перед собой цель — искоренить дискриминацию во всех сферах общественной жизни, в частности в трудовых отношениях, где дискриминация проявляется наиболее ярко.

Необходимо отметить, что теоретическое осмысление данной проблемы в значительной степени отстает от потребностей практики. В процессе исследования дискриминации в трудовой сфере выявляется, что в законодательстве отсутствуют оперативные механизмы и действенные способы реагирования на проявление дискриминации в социально-трудовых отношениях.

В Российской Федерации можно выделить четыре уровня борьбы с дискриминацией.

1. Международное правовое регулирование. Международные нормы, которые представляют собой часть правовой системы Российской Федерации в соответствии со ст. 15 Конституции Российской Федерации. В настоящее время принято большое число международных актов, касающихся антидискриминационного законодательства. Среди них имеются акты общего характера: Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. и др., и акты специальные, защищающие интересы лиц в трудовых отношениях, к которым

относятся акты Международной организации труда (МОТ).

2. Конституционно-правовое регулирование. В частности, в Конституции Российской Федерации в ст. 17, 19, 37 происходит упоминание понятия дискриминации и закрепление равенства всех граждан в трудовых отношениях.

3. Федеральное законодательство, куда входит Трудовой кодекс Российской Федерации и в котором содержится малое количество норм, касающихся дискриминации.

4. Региональный уровень. Конституцией Российской Федерации установлено, что защита прав и свобод человека и гражданина относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «б» ч. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации).

Несмотря на столь обширное регулирование данного вопроса, в законодательстве продолжают отсутствовать эффективные механизмы защиты. Одним из самых действенных способов борьбы с проявлениями дискриминации является имплементация международных норм в национальное законодательство и принятие позитивного опыта защиты от дискриминации других государств. Однако российское законодательство, по мнению Н. Л. Лютова, еще не в полной степени соответствует международным трудовым стандартам [3].

Фрагментарный характер понятия дискриминации в законодательстве Российской Федерации проявляется в том, что оно не раскрывается в нормативных правовых актах, а лишь упоминается, в связи с чем возникают сложности к отнесению того или иного спора к дискриминационному. Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации (ТК РФ) призвана раскрыть понятие дискриминации, но в ней не приводится определение, а перечисляются основания дискриминации (ограничения трудовых прав на основании расы, пола, национальности и т. д.). Законодательство Российской Федерации определяет дискриминацию в общем только как ограничение в трудовых правах и свободах.

На международном уровне, в частности в Конвенции МОТ № 111, содержится определение понятия «дискриминация», которое раскрывается иначе. Дискриминацией является всякое различие, исключение, предпочтение, основанное на признаках расы, пола, политических убеждений и др., ликвидирующее или нарушающее равенство возможностей в области труда [1].

Следовательно, данное понятие трактуется более широко, нежели в ТК РФ, так как указывает на причину ограничения трудовых прав, раскрывая ее через всякое различие по сравнению с иными лицами, которое и приводит к ограничению. В национальном законодательстве данные причины возникновения ограничений не отражаются.

Ситуация, которая сложилась в Российской Федерации, приводит к непониманию сути понятия дискриминации и, как следствие этого, к невозможности эффективной защиты от нее. Отсутствие четкого понятийного аппарата дает возможность работодателю злоупотреблять своим правом и толковать нормы выгодным для себя образом, а работник лишается возможности эффективно отстаивать свои права в суде.

В настоящее время ТК РФ установлено, что единственным способом защиты от дискриминации в трудовой сфере является обращение в суд.

Таким образом, на лицо, подвергшееся дискриминации на рабочем месте, всецело возлагается бремя доказывания данного факта. В соответствии с ч. 1 ст. 57 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (ГПК РФ) доказательства должны представляться сторонами или другими лицами, участвующими в деле. Лицами, участвующими в деле о дискриминации, становятся, как правило, работник и работодатель и лишь в редких случаях прокурор, обратившийся с заявлением за защитой прав, свобод и законных интересов граждан по причине их неспособности самостоятельно обратиться в суд (ч. 1 ст. 45 ГПК РФ).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации со стороны работодателя, должно доказать факты, из которых следует предположение о дискриминации, а также ее основания и характеристики. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации возлагает обязанность каждой стороны доказать те обстоятельства, на которые она ссылается [2].

Международные органы неоднократно обращались к Правительству Российской Федерации с целью облегчения бремени доказывания в спорах о дискриминации в сфере труда, в их числе Международная организация труда. Также Европейский комитет по социальным правам указывал на необходимость смягчения национально-го законодательства в данном вопросе.

В странах англо-американской правовой системы используется концепция переноса бремени доказывания с работника на работодателя («to shift in the burden of proof»), тогда как в Российской Федерации не было внесено никаких изменений в законодательство, касающихся облегчения доказывания в трудовых спорах. Следует признать неприемлемым сохранения статус-кво в этом вопросе, ведь работник в данных отношениях выступает наиболее слабой стороной.

В целях искоренения вышеперечисленных проблем, представляется обоснованным внести следующие предложения по совершенствованию законодательства:

1. Расширить понятие принципа запрета дискриминации на национальном уровне путем имплементации норм Конвенции МОТ № 111 в ТК РФ.

2. Внести изменения в ст. 3 ТК РФ путем дополнения данной статьи ч. 5 и изложения ее в следующей редакции: «В спорах о дискриминации обязанность доказать наличие иного законного основания для принятого решения или действия работодателя, которое расценивается работником как дискриминационное, а также соблюдение установленного порядка его осуществления возлагается на работодателя».

Представляется, что таким образом истцам по спорам о дискриминации в трудовой сфере удастся наиболее полно осуществлять защиту своих прав.

Научный руководитель — канд. юрид. наук,
доцент Е. Р. Воронкова

Список литературы

1. *Конвенция* относительно дискриминации в области труда и занятий : конвенция № 111 Междунар. организации труда : ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31 янв. 1961 г. : вступила в силу для СССР с 4 мая 1962 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

2. *Лукьянова И. Н.* Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // *Дискриминация в сфере труда: теория и практика* : науч.-практ. сб. М., 2018. С. 203.

3. *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 77.

E. S. Kostyuchenko

IMPROVEMENT OF THE MECHANISM FOR PROTECTING PERSONAL RIGHTS OF PERSONS WHO FACED DISCRIMINATIONS IN THE LABOR SPHERE

The article considers the problems of legislative consolidation of the concept of discrimination. The current legislation of the Russian Federation contains many norms that define discrimination through signs, grounds for recognizing a particular act as discrimination, which gives rise to controversial situations in practice. The problems of protecting the rights of victims of discrimination are identified. It is noted that proving the fact of discrimination is difficult for a potential job seeker or employee. It is emphasized that the level of legal technology is significantly behind the emerging problems in society regarding discrimination in the labor sphere. A number of suggestions are made to improve legislation in the framework of protecting the rights of persons who have been discriminated against.

Keywords: discrimination, employee, employer, restrictions, ILO Convention No. 111.