

*Лобанов Вадим Игоревич, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Россия, г. Новосибирск*

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ,  
ПОДВЕРГНУВШИХСЯ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА  
ОПЫТЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

**Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы защиты нарушенных прав трудящихся, подвергнувшихся дискриминации, способы их решения, опыт зарубежных стран по решению данных задач, сравнение этого опыта с российским. Автором приводится пример из судебной практики, рассказывается об органах, созданных в зарубежных странах, которые помогают в решении проблем, связанных с дискриминацией работников.

**Ключевые слова:** работник, трудовое право, дискриминация, равенство, органы, суд.

**Abstract:** The article examines the problems of protecting the violated rights of workers who have been discriminated against, ways to solve them, the experience of foreign countries in solving these problems, comparing this experience with Russian. The author gives an example from judicial practice, tells about the bodies established in foreign countries that help in solving problems related to discrimination of employees.

**Keywords:** employee, labor law, discrimination, equality, organizations, court.

В Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод не

упоминаются такие дефиниции как «равенство», «равные возможности». Так, данная конвенция говорит о том, что реализовывать права и свободы нужно без какой-либо дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения, а также по иным признакам.

Такие слова конвенции свидетельствуют и о том, что не только работодатель обязан не допускать дискриминацию, но и государство обязано способствовать своими действиями в реализации принципа запрета дискриминации.

Для подтверждения вышеуказанных слов можно привести следующий пример. В две тысячи четвертом году Конституционный Суд Испании рассматривал одно интересное дело. Так, одна авиакомпания приостановила трудовые правоотношения с одним из своих пилотов, по причине ее беременности. Авиакомпания заявила, что назначать какие-либо выплаты за приостановление трудовых правоотношений она не собирается, другую, менее сложную работу предоставить Б. она не может, и на этом основании приостановило трудовой договор. Б. пыталась оспорить данное решение авиакомпании, но, однако, это ни к чему не привело. В результате Б. обратилась в Конституционный суд Испании с жалобой на гендерную дискриминацию.

КС Испании согласился с доводами истицы, и постановил следующее: «Вопреки общему принципу недискриминации, который требует не равенства, а лишь объективности в различном обращении, запрещение гендерной дискриминации направлено на достижение равенства между мужчинами и женщинами. Такая дискриминация заключается не только в ограничении по признаку пола, но и по обстоятельствам, непосредственно связанных с полом, таким как беременность» [4].

Международная Организация Труда также в своих многочисленных докладах отражала современную тенденцию ряда государств отходить от подхода к банальному закреплению ничем не обеспеченного положения о

запрете дискриминации и приходиться к закреплению более реальных положений, которые содержат определенные обязанности субъектов, указанных в законе, по искоренению дискриминации и обеспечению защиты от дискриминации. Помимо этого, Международная Организация Труда говорит, что эффективность модели защиты во многом степени зависит от эффективности рассмотрения дискриминационных дел судами.

Вспоминая нашу страну, следует согласиться с тем, что только лишь банальное закрепление принципа о запрете дискриминации в законах России, без реального создания органов, которые могли бы содействовать его претворению в жизнь, не приводят к должной его реализации.

Поэтому, необходимо сказать о том, что многие иностранные государства создали соответствующие специальные органы, которые занимаются борьбой с дискриминационными проявлениями в обществе.

Такие органы делятся на два типа. Первые выполняют посреднические и консультативные функции (например: советы меньшинств, комитеты по улучшению положения женщин, межведомственные координационные органы и т.д.). Этот тип органов обычно распространяет определенного рода информацию, проводит анализ действующих законов, а также занимается консультациями и помогает при поступлении на работу. Также в функции данных органов может входить оказание помощи тем, чьи права были нарушены и в распространении определенной информации, которая может быть полезна для работающих лиц.

Второй тип органов обладает квазисудебными полномочиями, так как им позволено рассматривать жалобы лиц, подвергнутых дискриминации.

Данные органы, в свою очередь, подразделяются на два подвида. Один подвид данных органов рассматривает дискриминационные жалобы во многих общественных правоотношениях (в области занятости, здравоохранения и в др. случаях). Другой же подвид органов является универсальным, который осуществляет защиту от дискриминации только в области труда. Наличие данного универсального органа является необходимым, так как он может

оказать значительную помощь жертвам дискриминации, путем эффективного и быстрого рассмотрения жалобы, принятием мер реагирования. Также, данные органы могут способствовать дальнейшему развитию законодательства о гендерном равноправии, путем высказывания своих идей и предложений по поводу проблемы равноправия полов [1].

России, безусловно, следует создать такие органы для того чтобы повысить эффективность защиты прав жертв дискриминации.

Также не лишним будет и сказать, что рассмотрение жалоб в таких органах происходит по ускоренной, нежели в суде, процедуре, что, также позитивно влияет на реализацию принципа запрета дискриминации.

В качестве примера возьмем Соединённые Штаты, в которых существует множество органов, борющихся с дискриминацией.

1) *Комиссия по равным возможностям в области труда*. Является Федеральным агентством Соединенных Штатов, была создана более 50 лет назад, главной функцией которого является устранение всех форм дискриминационных проявлений при найме и при нахождении работника в трудовых правоотношениях. Комиссия наделяется возможностями работать с дискриминационными жалобами и возбуждать дела в отношении работодателей.

В среднем, данная Комиссия регистрирует свыше 20 тыс. жалоб о дискриминации в год.

Комиссия, предоставляет работодателям ряд вариантов разрешения дискриминационной проблемы. Как правило, это процедуры досудебного регулирования (процедуры примирения, урегулирования возникших разногласий сторон) и собственно рассмотрение дела в суде.

Судебные дела такого рода рассматриваются, в среднем, полгода, а процедура примирения занимает всего три месяца (т.е. в два раза быстрее). Поэтому, решение дискриминационного дела, путем досудебных процедур, значительно экономит и нервы, и деньги лиц, которые учувствуют в данном деле.

Вкратце можно сказать как происходит эти процедура. В основном, в данных процедурах, помимо двух сторон участников конфликта, появляется третья, незаинтересованная сторона конфликта (так называемый медиатор). Цель рассмотрения спора состоит не в доказательстве фактов дискриминации, а в достижении определенного согласия, которое могло бы удовлетворить все стороны конфликта. Как правило, данная процедура бесплатна, и в случае успешного осуществления медиации, лицо, подвергшееся дискриминации, снимает все свои обвинения, и в дальнейшем дело не передается в суд. Данная процедура весьма эффективна, в основном процедура медиация занимает всего одно заседание и длится не более 5 часов, приводит к положительным результатам. Поэтому, в случае повторного возникновения проблем, многие работодатели обращаются повторно к этим процедурам [5].

*2. Федеральная служба посредничества и примирения.* Данная служба осуществляет процесс согласования интересов конфликтующих сторон в трудовой сфере, регулирует отношения между профсоюзами и организациями. А также, может осуществлять некоторые функции арбитража [3].

*3. Управление по труду.* Это управление следит за правильностью составленных актов, регулирующий отношения в организации между работниками и работодателем, чтобы они не противоречили законодательству. Также данное управление осуществляет помощь Комиссии по равным возможностям в области труда, по обеспечению недопущения дискриминации при осуществлении трудовых правоотношений.

Не лишним будет и сказать о том, что во многих европейских государствах существуют подобные органы. Так, в Италии существует Министр по проблемам равенства, Комиссия по достижению гендерного равноправия, Комиссия равного труда для женщин; во Франции существует Совет по гендерной информации; а в Финляндии- Совет по вопросам равенства полов, Омбудсмен по вопросам равных возможностей.

Следует сказать, что у нас, по конституции имеется уполномоченный по правам человека, в компетенции которого входит решение дискриминационных

жалоб. Но несмотря на это, в ходе проведенного исследования, не было найдено каких-либо примеров рассмотрения подобных жалоб.

В России институт медиации существует уже 10 лет, однако возможность разрешения трудовых споров через посредников, при отсутствии специальных трудовых норм, - до сих пор является спорным вопросом. Поэтому большинство дел, связанных с дискриминацией рассматриваются в судах, что не может в полной мере соответствовать критерию эффективности в решении проблемы гендерного равенства. Помимо этого, не стоит и забывать о том, что суды в нашей стране значительно перегружены множеством дел, поэтому создание специальных органов для решения проблем дискриминации во внесудебном порядке, безусловно, принесло бы свой положительный эффект

Однако нельзя и не упомянуть о специальных организациях, которые, хоть и не наделены правом рассматривать жалобы на дискриминационные проявления, но, которые могут другими своими возможностями помогать в достижении гендерного равноправия в сфере трудовых правоотношений. Так, существует Гендерная комиссия Конференции труда РФ, которая занимается изучением проблем гендерного равенства в России.

Добиться идеальной справедливости в трудовые правоотношения задача достаточно трудная, так как между работниками и работодателями всегда будут существовать разногласия. Цель государства, в данном случае, должна заключаться в обеспечении достойного и реального уровня защиты прав работников, которые подвергаются дискриминации [2].

Необходимо проводить дальнейшее совершенствование отечественного трудового законодательства для того чтобы приблизится к достижению гендерного равноправия.

#### **Библиографический список:**

1. Васильева Т.А. Антидискриминационное законодательство, опыт борьбы в зарубежных странах // Защита личности от дискриминационных проявлений. В 4 томах. Том 1 /. М.: Старая юстиция, 2018. 410 с.

2. Кауров В.Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в области труда // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). М., 2018, № 3. С. 161.

3. Лебедева Л.Ф. Трудовое Право в США // Проблемы теории и практики управления. 2019. № 9. С. 57.

4. Хоритонов А.О. Принцип недопущения дискриминации в трудовом международном праве // Трудности при осуществлении дифференциации в сфере труда и социальном обеспечении: Материалы Шестой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2017. С. 139.

5. Шведова Н.А. Женщины в Соединенных штатах: механизм гендерного равенства // Женщина в российской реальности. 2017. № 7. С. 45.