

4. Алешина А. В. Определение круга законных наследников и очередность их призвания к наследству в рамках международного частного права // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2006. № 19. С. 5–11.

5. Максуров А. А. Наследование в России и за рубежом: сравнительно-правовое исследование. М. : Вузовская книга, 2020. 78 с.

УДК 349.2

*Грибова Светлана Леонидовна,  
магистрант, Костромской государственной университет, г. Кострома  
gribova\_svetlanka\_98@mail.ru*

*Gribova Svetlana Leonidovna,  
undergraduate, Kostroma State University, Kostroma*

*Хлестакова Любовь Анатольевна,  
кандидат педагогических наук, Костромской государственной университет,  
г. Кострома  
lub-kuku@mail.ru*

*Khlestakova Lyubov Anatolyevna,  
candidate of pedagogical sciences, Kostroma State University, Kostroma*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

### **CURRENT PROBLEMS OF DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF WORK AND WAYS TO SOLVE THEM**

*Проблема дискриминации является одной из важнейших в мире. Многие международные организации и исследователи непрерывно работают над ее решением. В данной работе исследуются вопросы дискриминации в сфере труда, выявляются проблемы и предлагаются пути их решения. В частности, предлагается предоставление дополнительных полномочий специализированному органу, и смещение бремени доказывания на основании международного опыта.*

*Дискриминация в сфере труда, трудовые отношения, бремя доказывания, специализированный орган, трудовое право.*

*The problem of discrimination is one of the most important in the world. Many international organizations and researchers are constantly working on its solution. This paper examines the issues of discrimination in the sphere of work, identifies problems and suggests ways to solve them. In particular, it is proposed to grant additional powers to a specialized body, and shift the burden of proof based on international experience.*

*Discrimination in the sphere of labor, labor relations, burden of proof, specialized body, labor law.*

Запрет дискриминации является одним из основополагающих принципов права, который нашел свое отражение во многих международно-правовых актах таких, как Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. [1], Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г. [2].

Положения о недопущении дискриминации в сфере труда содержит и Конституция Российской Федерации в ч. 3. ст. 37 [3].

Вместе с тем, несмотря на степень важности защиты граждан от дискриминации в сфере труда, со стороны государства эта проблема на данный момент не признана, о чем свидетельствует факт отсутствия официальной статистики по данному показателю, ее не ведет ни один государственный орган. Связано это с тем, что государство исходит из количества судебных дел данной категории, а оно, из-за специфики предмета доказывания, минимально. Таким образом, проблема дискриминации ошибочно остается без должного внимания.

Однако в 2021 году исследовательским центром портала Superjob.ru, был проведен опрос среди 1600 граждан. Согласно данным исследования 39 % респондентов сталкивались с дискриминацией в трудовой сфере лично, считают, что данная проблема существует 65 % опрошенных.

Более 40 % россиян признают присутствие дискриминации по полу, при этом женщины чаще, чем мужчины ощущали гендерное неравенство на себе (24 % против 17 %). Около 20 % респондентов сталкивались с дискриминацией по наличию или отсутствию детей, в большинстве своем женщины (44 % против 23 % среди мужчин). Семейное положение оказалось поводом для дискриминации в случае 18 % опрошенных (20 % женщин и 16 % мужчин) [7].

Исходя из приведенной статистики можно сделать вывод, что в вопросе дискриминации в трудовой сфере присутствует высокая латентность, в связи с чем роль государства в разрешении сложившихся проблем низка.

Существующую латентность исследователи связывают с целым рядом причин. Во-первых, отсутствие органа, способного эффективно заниматься дискриминацией в сфере труда. В настоящее время единственной инстанцией, где может защитить свои права гражданин, подвергнувшийся трудовой дискриминации, является суд. Во-вторых, в противоречие международных рекомендаций и конвенций действуют общие правила доказывания, предусмотренные ст. 56 ГПК РФ [5]. Это ставит более слабую сторону (работника) в заведомо проигрышное положение по сравнению с работодателем.

В своей аналитической статье Е. Добрякова отмечает также и иные проблемы в исследуемой сфере: недостаточно детальный подход законодателя в данной сфере, нехватка механизмов защиты от дискриминации, недостаточная роль учебных заведений в дальнейшем трудоустройстве студентов, низкий уровень правосознания большого числа граждан [8].

Однако именно решение первых двух проблем в первую очередь позволит значительно повысить защищенность граждан от дискриминации со стороны недобропорядочных работодателей.

В настоящее время наиболее подходящим органом, который мог бы бороться с дискриминацией в трудовой сфере является Государственная Инспекция труда (далее – ГИТ). К сожалению, прокуратура и суды перегружены и

возлагать на них дополнительную нагрузку без увеличения штатной численности в масштабах страны не представляется возможным. В то же время задачи данного органа, в том числе, заключаются в обеспечении соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов [6, ст. 355]. Таким образом, данный орган идеально подходит для реализации возлагаемых нами задач.

Однако на данный момент не хватает правового инструментария, который позволил бы ГИТ эффективно бороться с дискриминацией в сфере труда, так у трудовой инспекции есть полномочия по возбуждению и рассмотрению административных дел в пределах своих полномочий, однако такой состав в настоящее время отсутствует. В то же время появление такого состава даст ГИТ возможность привлекать недобропорядочных работодателей к ответственности, защищать права и свободы граждан. Кроме того, сам факт риска привлечения к административной ответственности будет снижать желание работодателя дискриминировать работников. На основании вышеизложенного предлагаем КоАП РФ дополнить ст. 5.62.1 «Дискриминация в сфере труда», изложив ее в следующей редакции: «Ограничение в трудовых правах и свободах, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, при осуществлении трудовых функций, а равно при приеме на работу, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей».

Также дополнить данную статью примечанием, следующего содержания: «Лицо освобождается от административной ответственности, если компенсирует вред, причиненный дискриминирующими действиями. При этом размер компенсации не может быть ниже верхнего предела штрафа, установленного настоящей статьей».

Внести изменения в ч.1 ст.23.12 КоАП РФ включив в предусмотренный ее перечень составов, подлежащих рассмотрению ГИТ, статью 5.62.1 КоАП РФ с целью предоставления соответствующих полномочий трудовой инспекции.

Вторая проблема, которая существует в настоящее время, это распределение бремени доказывания. В настоящее время отсутствует специальная норма, поэтому по общему правилу в соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые ссылается, таким образом работник должен доказать, что подвергся дискриминации в сфере труда. Однако на практике данные обстоятельства тяжело поддаются доказыванию, поэтому зачастую суд принимает сторону работодателя.

В то же время многие исследователи такие как: Н. М. Митина, Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова, М. В. Небезина ранее говорили, о необходимости переноса бремени доказывания на работодателя, с учетом специфики института дискриминации в сфере труда. Так, например, Н. М. Митина предложила вариант полностью перенести бремя доказывания на работодателя [9; 10].

Кроме того, на необходимость изменения бремени доказывания указывают и международные институты. Так, контрольные органы МОТ обращались к Правительству РФ с рекомендацией по смещению бремени доказывания в спорах, связанных с дискриминацией, однако это не имело результата [4].

На основании вышеизложенного предлагаем внести изменения в ст. 391 ТК РФ, заменив абзац «лиц, считающих, что они подверглись дискриминации», на «лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. При этом обязанность по доказыванию отсутствия фактов дискриминации возлагается на работодателя».

Считаем, что данные изменения поспособствует защите трудовых прав граждан, снизят уровень латентности в вопросе дискриминации в сфере труда.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Всеобщая декларация прав человека: принята 10.12.1948 года Генеральной Ассамблеей ООН // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 07.08.2022).

2. Декларация Международной организации труда: «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» : принята 18.06.1998 года в г. Женева // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 07.08.2022).

3. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Официальный интернет-портал правовой информации. Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 10.09.2022).

4. Международная конференция труда, 100-я сессия, 2011 год. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР). Отчет III (часть 1А). 496 с. URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 05.10.2022).

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 07.10.2022). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.10.2022).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации. Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 09.10.2022).

7. Социологическое исследование «Существует ли дискриминация при трудоустройстве» : офиц. сайт. URL: <https://kostroma.superjob.ru> (дата обращения 01.10.2022).

8. Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов 04.08.2017. URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 05.10.2022).

9. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. 190 с.

10. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 31 с.