Михайленко Н. Т., Молодцов М. В. Концепция нового законодательства (кодекса) о труде Республики Кыргызстан // Изв. АН Республики Кыргызстан. Общ. науки. 1991. № 3.

Нурғалиева Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алма-Ата, 1990.

Проект Основ законодательства о труде Российской Федерации (материалы обсуждения). М., 1992.

Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009.

Томашевский К. Л. Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее реализация в Республике Беларусь // Юстыцыя Беларусі. 2011. № 11.

Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012.

Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений

НЕВЕЖИНА Мария Васильевна, аспирант отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: Nevezhina.M@gmail.com

Рассматриваются проблемы законодательной регламентации запрета дискриминации в трудовых отношениях. Отмечается, что современное антидискриминационное законодательство в России характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, абстрактностью соответствующих материальных правовых норм, превалированием материальных норм над процессуальными. Используя понятие «дискриминация», законодатель не раскрывает его значение, что во многом обуславливает возникновение на практике спорных ситуаций. В законодательстве отсутствует четкая дифференциация дискриминации по степени открытости действий работодателя на прямую (англ. direct) и косвенную (англ. indirect), где под косвенной дискриминацией понимаются нейтральные с точки зрения принципа равенства практики, приводящие к неблагоприятным последствиям для лица (группы лиц) по сравнению с другими лицами. Также в статье рассматриваются механизмы защиты и восстановления нарушенных прав работников, подвергшихся дискриминации. Автор обращает внимание на значительную сложность доказывания фактов дискриминации. В то же время уровень теоретического осмысления проблемы дискриминации отстает от существующих потребностей юридической практики, что приводит к нечастому обращению работников за судебной защитой и, как следствие, отсутствию в российской судебной статистике споров о дискриминации в сфере труда. Автором высказан ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства в рассматриваемой сфере с учетом международной и зарубежной практики, в частности, предлагается законодательно закрепить определения прямой и косвенной дискриминации, расширить роль неправительственных организаций при рассмотрении дел о дискриминации, разработать концепцию создания органов, уполномоченных заниматься обеспечением равноправия работников, и др.

Ключевые слова: трудовое законодательство, равенство, дискриминация, защита от дискриминации.

Prohibition of Discrimination in the Sphere of Labor Relations

M. V. NEVEZHINA, postgraduate student

The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: Nevezhina.M@gmail.com

This article deals with the problems of legislative regulation of the prohibition of gender discrimination in labor relations. It is noted that modern legislation against discrimination in Russia is characterized by a plurality of terminology and the absence of a uniform approach to the establishment of legal prohibitions and regulations related to ensuring equality, the abstractness of the relevant substantive rules, the prevalence of material norms over procedural norms. Using the concept “discrimination” the legislator does not disclose its meaning, which in many respects causes the occurrence of disputable situations in practice. Legislation lacks a clear differentiation of discrimination in terms of the degree of openness of the employer's actions to direct and indirect, where neutral at first glance conditions, criteria or practical activity put a person at a disadvantage. Also mechanisms of the protection and restoration of violated rights of employees who have been subjected to discrimination are examined. The author draws attention to the considerable complexity of proving the facts of discrimination. At the same time the level of theoretical comprehension of the problem of discrimination lags behind the existing needs of legal practice, which leads to the non-frequent application of workers for judicial protection. As a consequence in the Russian judicial statistics there are practically no disputes about discrimination at work. The article contains a number of proposals for improving labor legislation in this area, taking into account international and foreign practices.

Keywords: labour legislation, equality, discrimination, protection against discrimination.

DOI: 10.12737/article_58e39ece856fb2.16965220

В российской и зарубежной правовой литературе традиционно большое внимание уделяется одному из наиболее ярких и распространенных негативных феноменов правовой действительности — дискриминации.

Затронув практически все сферы общественных отношений, проблема дискриминации побудила международное сообщество к решению глобальной задачи — ликвидировать дискриминацию как в нормативных актах, так и в правоприменительной практике.

В то же время необходимо отметить, что уровень теоретического осмысления проблемы дискриминации отстает от существующих потребностей юридической практики. Отсутствие оперативных и действенных мер реагирования на проявления дискриминации, а также кажущаяся простота и очевидность сущности данного явления приводят на практике к усугублению проблемы и возникновению новых ее форм¹.

Для изучения вопроса, посвященного дискриминации, а также для принятия эффективных политико-правовых мер, направленных на

борьбу с ее проявлениями, необходимо понять, что представляет собой дискриминация.

Понятие «дискриминация» происходит от латинского слова “discriminatio”, что означает «различение»². Множество дефиниций, приведенных в толковых словарях, сходны в одном: суть дискриминации — в ущемлении или лишении прав одних лиц в сравнении с другими без разумных и объективных на то оснований.

В настоящее время антидискриминационное законодательство многих стран, в том числе Российской Федерации, носит фрагментарный характер и, используя понятие «дискриминация», не раскрывает его значение. При этом отдельные страны в борьбе с дискриминацией руководствуются только международными актами.

Будучи одним из основополагающих принципов международного права, запрет дискриминации красной нитью проходит через международно-правовые акты³, имеющие

¹ См.: Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 19—22.

² См., например: Словарь русского языка: в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд. М., 1981. С. 234; см. также: Словарь иностранных слов. 17-е изд. М., 1988. С. 278.

³ См., например, Всеобщую декларацию прав человека 1948 г., Конвенцию о защи-

своим предметом защиту прав и свобод человека либо направленные на защиту прав определенных категорий лиц (женщин, детей, инвалидов, трудящихся-мигрантов и т. д.).

Что касается трудовых отношений, то их комплексная международно-правовая регламентация — прерогатива Международной организации труда (МОТ).

Важной вехой в становлении идеи равенства и недискриминации стало принятие Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации» 1998 г. Указывая среди четырех фундаментальных принципов «недопущение дискриминации в области труда и занятий», Декларация обязывает все государства — члены МОТ, независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г. «соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь» указанные принципы⁴.

Таким образом, соблюдение ранее принятых Конвенции № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. и Конвенции № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. становится для государств — членов МОТ обязательным. Кроме того, в Конвенции № 111 дается определение дискриминации, что служит отправной точкой для принятия дру-

те прав человека и основных свобод 1950 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. и факультативный протокол к нему 1966 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.

⁴ См.: Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 99-я сессия. Женева, 2010 г. URL: http://sartraccc.ru/Traffic/scien_rep/0032/wcms.pdf.

гих международных и внутринациональных актов и формирования понятийного аппарата.

Законодательство России на конституционном уровне (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ) предопределяет учет наднациональных норм, признавая общепризнанные принципы и нормы международного права, а также обязательства, вытекающие из международных договоров Российской Федерации, составной частью национальной правовой системы⁵.

На сегодняшний день имплементация международных антидискриминационных норм в российское законодательство является одним из самых действенных механизмов борьбы с различными формами и проявлениями дискриминации.

Хотя к настоящему моменту Россия присоединилась к значительному числу международно-правовых актов в данной сфере, а также к ряду конвенций МОТ, национальное законодательство не в полной мере соответствует международным трудовым стандартам⁶.

Контрольные органы МОТ делают замечания в отношении исполнения Российской Федерацией фундаментальных конвенций⁷, в том числе касающихся запрета дискриминации в сфере труда и занятий⁸.

⁵ См.: Национальный доклад Конституционного Суда Российской Федерации XVI Конгрессу Конференции Европейских конституционных судов. Вена, 2014 г. URL: <http://www.confueconstco.org/reports/rep-xvi/LB-Russie-RU.pdf>.

⁶ См.: Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 77.

⁷ Имеются в виду восемь конвенций, посвященных четырем основополагающим принципам и правам в сфере труда, закрепленным в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации».

⁸ См.: International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of

В целом современное антидискриминационное законодательство в России характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, абстрактностью соответствующих материальных правовых норм, превалированием материальных норм над процессуальными, отсутствием достаточной для обобщения правоприменительной практики⁹. Это порождает необходимость подробного анализа антидискриминационных норм.

Начнем с того, что, хотя высший закон страны и содержит термин «дискриминация» (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ: «Каждый имеет право на... вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации...»), ни в правовой доктрине, ни в национальном законодательстве не содержится однозначного определения этого понятия.

Для раскрытия упомянутого в названии ст. 3 Трудового кодекса РФ термина «дискриминация» законодатель использует так называемую закрытую модель регламентации стандартов в сфере равноправия и недискриминации, т. е. перечисляет потенциальные действия работодателей, которые являются актами дискриминации. Подобная дефинитивная конструкция представляется достаточно поверхностной, поскольку порождает необходимость дополнительного толкования.

В продолжение ст. 3 ТК РФ, основываясь на Конвенции № 111, Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц

с семейными обязанностями и несовершеннолетних» дает следующее определение дискриминации: «Под дискриминацией в сфере труда... следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации¹⁰), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите».

Тем не менее представленное определение не устраняет законодательный пробел. В данном случае нельзя не согласиться с превалирующим в правовой доктрине мнением о том, что постановления Пленума ВС РФ не являются первичными источниками права, поскольку содержащиеся в них правила разрешения определенных правовых ситуаций базируются на принятых решениях по конкретным судебным делам¹¹.

Кроме того, действующее законодательство четко не дифференцирует дискриминацию по степени открытости действий работодателя на прямую (англ. direct) и косвенную (англ. indirect), где под косвенной дискриминацией понимаются нейтральные с точки зрения принципа равенства практики, приводящие к неблагоприятным последствиям для лица (группы лиц) по сравнению с другими лицами.

Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). P. 255.

⁹ См.: Осипов А. Г. Обеспечение принципа равноправия и запрета дискриминации в российском праве // Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1 / [Дикман С. С. и др.]. М., 2009. С. 297.

¹⁰ Имеется в виду ст. 3 ТК РФ.

¹¹ См., например: Грось Л. А. О Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебном решении» // Арбитражный и гражданский процесс. 2004. № 10. С. 5.

Так, согласно Положению о премировании отсутствие периодов нетрудоспособности у работника организации является одним из условий премирования. При этом листок нетрудоспособности может выдаваться не только в случае заболевания самого работника, но и при уходе за больными членами семьи. Как правило, ввиду исторически сложившегося распределения ролей в семье больничные берут женщины. Как следствие, премии по названному основанию получают в основном мужчины. Подобное условие в Положении о премировании *de jure* является правомерным, однако ставит женщин в менее благоприятное положение по сравнению с мужчинами.

К тому же запрет на прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора установлен только в отношении приема на работу (ст. 64 ТК РФ). Данный запрет не распространяется на дальнейшую работу (за исключением упоминания в ч. 2 ст. 132 ТК РФ), и, кроме того, в законе не разъясняется, что следует понимать под прямыми или косвенными действиями работодателя. Случаи признания фактов косвенной дискриминации в сфере труда в российской судебной практике не обнаружены.

Сложившаяся ситуация приводит на практике к непониманию сущности дискриминации, уязвимости работников и, как следствие, к тому, что в российской судебной статистике споры о дискриминации в сфере труда практически отсутствуют.

Для убедительного сравнения: в 2015 г. Комиссией по вопросу равных возможностей занятости США (U. S. Equal Employment Opportunity Commission) было зарегистрировано 89 385 заявлений о дискриминации в области трудовых отношений¹².

¹² URL: <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.

Небезынтересно также рассмотреть вопрос о защите работника, подвергшимся дискриминации, процедуры защиты нарушенных прав.

Так, согласно ч. 4 ст. 3 ТК РФ «лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав»¹³. Соответственно, применимы общие правила ГПК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 57 ГПК РФ «доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле». Таким образом, в делах о дискриминации в сфере трудовых отношений основными субъектами доказывания являются истец — работник и ответчик — работодатель. Частными случаями являются участие в подобных делах так называемых процессуальных истцов: прокурора, обратившегося в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, которые по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд (ч. 1 ст. 45 ГПК РФ), и иных лиц, например профессиональных союзов, как в отношении своих членов, так и других работников (ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Таким образом, истцы должны доказать не только факты, из которых следует предположение о дискриминации, но и то, что они обладают характеристиками, на основании которых подверглись дискриминации (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). На практике такое

¹³ Введение данной нормы привело к тому, что органы государственной инспекции труда перестали рассматривать жалобы, связанные с дискриминацией, ссылаясь на то, что рассмотрение этой категории дел отнесено к исключительной компетенции судов. По факту, на сегодняшний день судебная защита является единственным способом защиты от дискриминации.

распределение бремени доказывания способно значительно затруднить получение истцом судебной защиты, поскольку представление для истца доказательств в большинстве случаев крайне затруднительно¹⁴.

Контрольные органы МОТ уже обращались с просьбой по «облегчению» доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства РФ, однако не получили ответа¹⁵. Европейский комитет по социальным правам в своих решениях также указывал, что страны — участницы Европейской социальной хартии 1996 г. (Россия — с 1 декабря 2009 г.) должны предусмотреть смягчение национального законодательства в сфере доказывания для истца по делам о дискриминации¹⁶.

Так, в западноевропейской и англо-американской судебной практике используется концепция переноса бремени доказывания с истца на ответчика (англ. *to shift in the burden of proof*).

Возвращаясь к процессуальной стороне вопроса, отметим, что современное законодательство не содержит норм, позволяющих суду самостоятельно поставить вопрос о факте дискриминации, например, при рассмотрении дел о неправомерном отказе в приеме на работу.

Помимо непростой процедуры доказывания, работники, подвергшиеся дискриминации, могут рассчитывать на компенсацию морального вреда в размере не более нескольких десятков тысяч рублей, а чаще — в пределах 1—5 тыс. руб. Между тем

в Финляндии сумма компенсационных выплат варьируется от 2820 до 9380 евро. В случае серьезных последствий ее максимальный размер может быть увеличен вдвое¹⁷.

Затрагивая вопрос ответственности работодателя за дискриминацию, необходимо отметить, что она установлена ст. 5.62 КоАП РФ и ст. 136 УК РФ. Представленные в данных статьях термины дискриминации определяются как «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина» в зависимости от пола, расы и иных оснований. В то же время в упомянутой выше Конвенции МОТ № 111 термин «дискриминация» включает «всякое различие, недопущение или предпочтение... приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения». В конвенциях ООН под дискриминацией понимается «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение... которое умаляет или сводит на нет признание, пользование или осуществление на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области общественной жизни». Таким образом, положения международных актов связывают дискриминацию не с нарушением прав, свобод и законных интересов конкретного человека, а с нарушением равенства в целом. Оно может возникнуть без сопутствующих нарушений прав и само по себе является таким нарушением¹⁸.

Кроме вышеуказанных норм, в ст. 13.11.1 КоАП РФ установлена ответственность за распространение

¹⁴ См.: 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., 2008. С. 203.

¹⁵ См.: International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). P. 496.

¹⁶ См.: Council of Europe. Conclusion of the European Committee of Social Rights, 2002. P. 24.

¹⁷ См.: Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1 / [Дикман С. С. и др.]. М., 2009. С. 156—175.

¹⁸ См.: Герасимова Е. С., Саурин С. А., Лютов Н. Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015. С. 45.

информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Важно отметить, что судебная практика по делам, возбужденным по указанным выше статьям УК РФ и КоАП РФ, не обнаружена. В то же время существует практика обжалования отказов в возбуждении уголовных дел по ст. 136 УК РФ, что свидетельствует о затруднительности возбуждения уголовных дел даже в случаях, когда факты дискриминации установлены судебными решениями в рамках гражданского судопроизводства¹⁹.

Подобная практика приводит к выводу о том, что антидискриминационное законодательство является лишь формально-юридической гарантией обеспечения равенства возможностей и защиты от дискриминации.

Существующая на данный момент правовая регламентация вопроса дискриминации нуждается в существенной доработке. В связи с этим представляются обоснованными следующие предложения по совершенствованию законодательства:

1) разработка и законодательное закрепление определения дискриминации в соответствии с международными нормами и прогрессивным опытом зарубежных стран. Так, уместным представляется изложение в ч. 1 ст. 3 ТК РФ следующего определения: «Дискриминация — действия или бездействие работодателя, направленные на ограничение прав и возможностей работников в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении прав и свобод, либо незаконное получение каких-либо преимуществ по сравнению с другими работника-

ми, находящимися с ними в равном правовом положении, на основании обстоятельств, указанных в пункте 2 настоящей статьи»;

2) закрепление в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия;

3) введение специальных процессуальных норм, регулирующих распределение обязанностей по доказыванию фактов дискриминации — закрепление переноса бремени доказывания либо облегчение процесса доказывания. В частности, необходимо закрепить возможность использования аудио- и видеозаписей, полученных без согласия другой стороны, в качестве допустимых доказательств; установить возможность использования в качестве доказательств данных статистики, как, например, это предусмотрено законодательством Европейского Союза²⁰;

4) предоставление государственной инспекции труда права рассматривать жалобы на дискриминацию в трудовых отношениях, что позволит более оперативно реагировать на факты нарушения антидискриминационного законодательства;

5) расширение роли неправительственных организаций при рассмотрении дел о дискриминации. Так, в Румынии неправительственные организации могут подавать жалобы в Национальный совет по предотвращению дискриминации, участвовать при рассмотрении дел в суде;

6) разработка концепции создания органов, специально уполномоченных заниматься вопросами обеспечения равноправия и борьбы с дискриминацией. Это могут быть: уни-

¹⁹ См.: Дискриминация доказана. Виновы нет. URL: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036>.

²⁰ См. Директиву Совета ЕС № 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., имплементирующую принцип равного обращения с людьми независимо от их расового или этнического происхождения.

версальный орган, действия которого будут направлены на борьбу с дискриминацией в различных жизненных сферах (как, например, Нидерландская комиссия по вопросам равного обращения); несколько специализированных органов, деятельность которых дифференцирована в зависимости от оснований дискриминации (по признакам пола, возраста, расы и т. д.). Такая модель действует в Великобритании, где сформированы Комиссия по равному равноправию; Комиссия по равным возможностям, содействующая

упразднению дискриминации по признаку пола и семейного положения в сфере труда и занятости; Комиссия по правам лиц с физическими или умственными недостатками²¹; омбудсмен по вопросам равенства. В Швеции такая должность существует с 1809 г.²²

²¹ См.: Герасимова Е. С., Саурин С. А., Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 51.

²² См.: Чуксина В. В. Новый омбудсмен по вопросам равенства (шведский опыт борьбы с дискриминацией) // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3. С. 78—79.

Библиографический список

- International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Council of Europe. Conclusion of the European Committee of Social Rights, 2002.
- International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A).
- Council of Europe. Conclusion of the European Committee of Social Rights, 2002.
- Герасимова Е. С., Саурин С. А., Лютов Н. Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015.
- Грось Л. А. О Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебном решении» // Арбитражный и гражданский процесс. 2004. № 10.
- Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2.
- Дискриминация доказана. Виновных нет. URL: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036>.
- Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1 / [Дикман С. С. и др.]. М., 2009.
- 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., 2008.
- Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие. М., 2012.
- Национальный доклад Конституционного Суда Российской Федерации XVI Конгрессу Конференции Европейских конституционных судов. Вена, 2014 г. URL: <http://www.confueconstco.org/reports/rep-xvi/LB-Russie-RU.pdf>.
- Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 99-я сессия. Женева, 2010 г. URL: http://sartraccc.ru/Traffic/scien_rep/0032/wcms.pdf.
- Осипов А. Г. Обеспечение принципа равноправия и запрета дискриминации в российском праве // Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1 / [Дикман С. С. и др.]. М., 2009.
- Словарь иностранных слов. 17-е изд. М., 1988.
- Словарь русского языка: в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд. М., 1981.
- Чуксина В. В. Новый омбудсмен по вопросам равенства (шведский опыт борьбы с дискриминацией) // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3.