

Предпринята попытка проанализировать препятствия, снижающие степень реализации запрета дискриминации в трудовых отношениях. Исследуются нормы трудового права о запрете дискриминации, не обеспеченные надлежащим уровнем санкций за их нарушение. Освещаются дискуссионные вопросы судебной практики с точки зрения признания и устранения факта дискриминации; проблемы оспаривания в суде принятых нанимателем локальных правовых актов, в том числе спорных с позиции запрета дискриминации. Раскрываются связи между социальными стереотипами, недостаточной правовой культурой и низкой степенью реализации правовых предписаний в указанной сфере. Обобщаются виды препятствий реализации правовых предписаний о запрете дискриминации в сфере труда. Анализируются юридические меры противодействия дискриминационной практике в трудовых отношениях.

Ключевые слова: дискриминация, критерии (основания) дискриминации, реализация права, соблюдение норм права, юридические препятствия, трудовые отношения, локальные правовые акты.

Трудовое право регулирует в основном уже сложившиеся общественные отношения в сфере труда и, выполняя воспитательную функцию, стремится закрепить наиболее значимые модели поведения участников соответствующих отношений. К таким моделям, несомненно, относятся свободные от дискриминации действия субъектов трудового права. Принцип запрета дискриминации является одним из ключевых принципов данной отрасли. Согласно ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дискриминация запрещается по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами и не обусловленным спецификой трудовой функции работника. Нормы о запрете дискриминации распространяются на трудовые и коллективные договоры (см. ч. 2 ст. 14, ст. 23 ТК). Специальные нормы предусмотрены для определения способа защиты права на труд в случае дискриминации (см. ч. 4 ст. 14, ч. 3 ст. 16, п. 4 ч. 3 ст. 241 ТК). Важно обратить внимание на удачную конструкцию нормы ч. 4 ст. 14 ТК, которая предусматривает возможность обратиться в суд с заявлением об устранении самого факта дискриминации вне зависимости от нарушения конкретного трудового права лица. Однако наличие таких прогрессивных норм не ведет к искоренению фактов дискриминации в практике трудовых отношений.

Объектом исследования в настоящей статье являются нормы трудового права о запрете дискриминации. Предметом исследования – юридические и социальные факторы, препятствующие реализации принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях.



Е.В. Мотина

*Доцент кафедры гражданского процесса
и трудового права*

*Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент*

Одной из форм реализации права является соблюдение запрещающих норм. К таковым следует отнести и нормы о запрете дискриминации в трудовых отношениях. В силу различных обстоятельств юридического и социального свойства рассматриваемое правовое предписание, как представляется, имеет невысокую степень реализации. В этом же контексте иногда говорят о низкой эффективности правовых норм. Как убедительно доказано И.П. Кожокарем, провести строгую грань между этими теоретико-методологическими категориями исключительно сложно¹.

На действенность правовых предписаний влияет множество факторов. Нами уже поднимался вопрос своеобразного опережающего правового воздействия запрета дискриминации в

сфере труда, когда реализации юридически верно сформулированных правовых норм препятствуют социальные стереотипы, изжить которые невозможно лишь правовыми средствами². Их социальной устойчивости и воспроизводимости способствуют детерминированная система мышления участников общественных отношений, институциональная культурная инерция.

Примечательно, что в судебной практике встречаются требования истцов, подвергшихся дискриминации, о понуждении нанимателя «вести борьбу со стереотипами, предрассудками и вредными обычаями в отношении людей, подвергающихся незаконному ограничению в правах, путем разработки и реализации плана по ведению информационной работы по формированию у работников нанимателя уважительного отношения к правам и достоинству» таких людей³. Также истцы требуют публичного признания нанимателем факта дискриминации в отношении истцов на собрании трудового коллектива. Данные требования не удовлетворяются, поскольку, по мнению суда, «императивно и нормативно такая обязанность нормами действующего национального и международного законодательства не предусмотрена»⁴.

Вместе с этим очевидно, что право берет под охрану те ценности, которые являются наиболее значимыми. Поэтому полагаем, что правовые гарантии реализации принципа запрета дискриминации являются формой сохранения человеческого достоинства, сохранения прав многих в лице отдельных индивидов.

Интересно отметить, что, согласно некоторым оценкам, граждане относительно слабо знают нормы, но достаточно хорошо – принципы права⁵. Однако вопрос о степени воплощения принципов права по сравнению с обычными предписаниями правовых норм в поведении участников соответствующих отношений остается открытым.

Анализ правовых установлений и судебной практики по делам о дискриминации свидетельствует о препятствиях надлежащей реализации принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях. К ним относятся проблемы установления факта дискриминации и разграничения её видов (прямая и косвенная); отсутствия специальных правил распределения бремени доказывания по делам о дискриминации; несогласованности норм ст. 14 и ст. 16 ТК в части признания отказа в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам необоснованным; наличия пробела в части определения сро-

ков обращения в суд по спорам об отказе в заключении трудового договора, в том числе и по дискриминационным мотивам (ч. 3 ст. 241 ТК); отсутствия норм, позволяющих работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров; распространенности рекламных объявлений о вакансиях, содержащих дискриминационные критерии, вопреки нормам о запрете такой рекламы и наличии ответственности за нее, и ряд иных⁶.

Эти и другие правовые вопросы позволяют прийти к выводу, что существующее законодательное регулирование рассматриваемых отношений является «лишь формально-юридической гарантией защиты от дискриминации»⁷, что препятствует надлежащей реализации рассматриваемых правовых предписаний.

Обобщая точки зрения авторов, занимающихся изучением соответствия правовых предписаний реальному поведению субъектов права, можно сделать вывод, что степень такого соответствия зависит, в частности, от качества нормативного правового акта; уровня правосознания и правовой культуры. Поэтому при оценке такого соответствия кроме юридических препятствий необходимо учитывать и социальные факторы. К существующим социальным проблемам в рассматриваемой сфере относятся терпимость к дискриминации; множественные социальные стереотипы и практики, ей способствующие; пассивность участников соответствующих отношений или, наоборот, превышение ими социальных полномочий. В качестве иллюстрации последнего тезиса можно привести деятельность интернет-корпораций, блокирующих аккаунты тех, кто не согласен с единственной преобладающей точкой зрения, даже если высказанная позиция пользователя социальной сети не нарушает какие-либо нормы права.

Кроме обозначенных социальных аспектов в настоящее время имеет место такое общественное явление, которое, образно говоря, можно назвать социальной «дискриминацией наоборот». Важно отметить, что речь не идет о дифференциации правового регулирования. Это явление, когда притеснению подвергаются группы, обычно не связываемые с понятием дискриминации. Так, вместо борьбы с гендерными стереотипами, когда женщины подвергаются дискриминации в трудовых отношениях в силу двойной занятости или из-за факторов, связанных с семейными обязанностями, в отдельных сообществах возникает другая крайность:

объектом дискриминации становятся мужчины, получающие незетичные ярлыки со стороны отдельных представительниц фем-сообществ⁸. В частности, в сообщении о поиске сотрудников для интернет-издания было указано, что «особей мужского пола» просьба не беспокоится. Такая ситуация исключает какой-либо социальный диалог по проблемам дискриминации, фактически являясь оскорблением, углубляя всевозможные социальные стереотипы. Принцип запрета дискриминации призван воспрепятствовать радикальному проявлению новой формы дискриминации по признаку пола. Однако сможет ли существующее трудовое регулирование выполнить возложенные на него функции, прогнозировать затруднительно. Положительному ответу на этот вопрос препятствует анализ тех юридических и социальных факторов, которые и в настоящее время снижают степень реализации рассматриваемого запрета.

В Республике Беларусь данный пример охватывается понятием незетичной рекламы, которая является разновидностью ненадлежащей рекламы (ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10 мая 2007 г. № 225-3 «О рекламе» (с изм. и доп. по сост. на 04.01.2021); далее – Закон о рекламе). Это реклама, которая содержит текстовую, зрительную и (или) звуковую информацию, нарушающую общепринятые нормы морали и нравственности, в том числе оскорбительные слова, сравнения, образы в отношении расы, национальности, внешнего вида, возрастной группы, пола, языка, профессии, социальной категории, религиозных, политических и иных убеждений граждан (ст. 26 Закона о рекламе). В законе указывается, что в случае размещения (распространения) ненадлежащей рекламы Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь или местный исполнительный и распорядительный орган вправе вынести предписание об устранении выявленного нарушения законодательства о рекламе (ст. 30 Закона о рекламе). Согласно п. 5 ст. 26 Закона о рекламе, ненадлежащая реклама запрещается. Ответственность за нарушение законодательства о рекламе предусматривается в ст. 13.9 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь от 06.01.2021 № 91-3. В юридической науке принято считать, что отсутствие санкции за несоблюдение правового предписания приводит к его фактическому бездействию. Полагаем, этот подход применим к оценке степени реализации принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях. Существующая обеспеченность санкциями при нару-

шении принципа запрета дискриминации в трудовом праве, на наш взгляд, недостаточна. Например, предусмотрено привлечение недобросовестных нанимателей-рекламодателей юридических лиц к административной ответственности в виде штрафа за размещение рекламы о приеме на работу с дискриминационными критериями. Размер этого штрафа составляет от 20 до 50 базовых величин⁹. Однако данная мера административной ответственности, как показывает практика, неэффективна.

Еще одним фактором, имеющим, на наш взгляд, социально-правовую природу и препятствующим реализации норм о запрете дискриминации, предстаёт расширение власти нанимателя над работником. Усугубляет ситуацию и отсутствие в трудовом законодательстве норм, позволяющих работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров. Общество как сложное целое подразделяется на определенные сферы общественных отношений. Нанимателю делегировано право регулировать социально-экономические и трудовые отношения в рамках организации, соблюдая установленные законодательством правила. Известно, что такими универсальными ограничителями хозяйской власти нанимателя выступают принципы и нормы права, а также специальные ограничители, обусловленные природой трудового правоотношения, т.е. рабочее время и место работы (см. ст. 28 Конституции Республики Беларусь, ст. 53, ч. 1, 2 ст. 110, п. 8 ст. 11 ТК). По справедливому мнению А.С. Кудрина, пределы власти работодателя объективно определены, кроме указанного, и общечеловеческими ценностями, нормами морали и нравственности¹⁰. Тем не менее, как представляется, отдельные наниматели взяли на себя нетипичные функции регуляторов общественного поведения, усвоив и перенеся ролевую модель государства, игнорируя устоявшиеся механизмы и пределы своего влияния.

В связи с этим не могут остаться вне поля зрения правоведов такие социальные сдвиги, как формирование «новой этики» и «культура отмены»¹¹. В частности, речь идет о публичных высказываниях работников в социальных сетях и следующих за этим увольнениях¹². Безусловно, мы не рассматриваем случаи оскорбления, клеветы, экстремизма, за которые предусмотрены соответствующие виды юридической ответственности. Речь идет об обстоятельствах, не связанных с охраной труда, рабочими процессами и др. Например, в Великобритании в марте

2019 года налоговый консультант Майя Форстейтер потеряла работу. Причина увольнения, официально зафиксированная в суде, – это ее высказывание: «Половая принадлежность человека – непреложный биологический факт»¹³. Полагаем, что случаи самовыражения в социальных сетях могут рассматриваться в качестве основания для прекращения трудового договора только тогда, когда это прямо предусмотрено законом. В большинстве известных случаев (за исключением нарушений правил профессиональной этики или разглашения коммерческой (иной профессиональной) тайны) соответствующих норм права нет и, как представляется, не должно быть¹⁴. Конституция Республики Беларусь гарантирует каждому свободу мнений, убеждений и их свободное выражение. Поэтому функции контроля за поведением гражданина делегированы от государства нанимателю в ограниченном объеме – только в целях организации производственного процесса. Таким образом, правовой дискурс о запрете дискриминации в сфере труда уже существующей моральной и социальной проблемы о том, что такое частная жизнь и свобода слова работника. Следствием этого является сложность правовой оценки убеждения в качестве основания дискриминации в трудовых отношениях.

Концепция прав человека, по мнению Р.А. Мюллерсона, направлена на то, «чтобы отстоять права и достоинства личности по отношению к коллективу и обществу, защитить индивида от злоупотреблений и произвола со стороны государственной власти, равно как и от всех, кто располагает возможностями принуждения, а также обеспечить достойное существование»¹⁵. Разделяя такой широкий подход, полагаем, что социальная сторона личности работника изменяется по мере развития общества не только с экономической и политической точек зрения, но и с точки зрения формирования новых моральных норм¹⁶. Безусловно, нанимателю небезразличен общественный резонанс, который может быть вызван позицией гражданина, являющегося его работником. Однако моральная оценка такого поведения предусматривается законом только по отношению к специальным субъектам, в частности к лицам, несущим специальную дисциплинарную ответственность на основании норм законодательства. «Смешивать же и тем более подменять моральную оценку правовой недопустимо, ибо это ведет к нарушению законности»¹⁷. Моральные нормы как разновидность социального регулятора являются составной частью оценочного мышления¹⁸. Раз-

нообразии оценок может приводить к конфликтам, разрешать которые призвано право. Однако практика трансформации морального проступка, закрепленного в локальных актах нанимателя, в дисциплинарный иногда получает судебную защиту¹⁹. Как представляется, положения таких локальных правовых актов, не находящихся в системной связи с законами, не относящихся к специальной дисциплинарной ответственности, ведут к неконституционному ограничению прав (см. ст. 23, 22, 33 Конституции Республики Беларусь) и, как следствие, к дискриминации по критериям, связанными с убеждениями работника. Представляется необходимым предусмотреть в трудовом законодательстве нормы, позволяющие работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Основываясь на вышеизложенном, сделаем следующие выводы.

Существующее законодательное регулирование рассматриваемых отношений является лишь формально-юридической гарантией защиты от дискриминации, что снижает степень реализации данных норм. Правовые гарантии реализации принципа запрета дискриминации в трудовом праве должны являться формой сохранения человеческого достоинства, сохранения прав многих в лице отдельных индивидов.

К числу юридических препятствий реализации принципа запрета дискриминации в трудовом праве относятся отсутствие правового регулирования установления факта дискриминации и разграничения её видов (прямая и косвенная); отсутствие специальных правил о распределении бремени доказывания по делам о дискриминации; несогласованность норм ст. 14 и ст. 16 ТК в части признания отказа в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам необоснованным; наличие пробела в части определения сроков обращения в суд по спорам об отказе в заключении трудового договора, в том числе и по дискриминационным мотивам (ч. 3 ст. 241 ТК); отсутствие норм, позволяющих работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров; распространённость рекламных объявлений о вакансиях, содержащих дискриминационные критерии, вопреки нормам о запрете такой рекламы и наличию ответственности за нее, и ряд других проблем.

При оценке степени реализации норм трудового права о запрете дискриминации, кроме юри-

дических препятствий, необходимо учитывать и социальные факторы. К существующим социальным проблемам в рассматриваемой сфере относятся терпимость к дискриминации; множественные социальные стереотипы и практики, ей способствующие; пассивность участников соответствующих отношений или, наоборот, превышение ими социальных полномочий. К превышению социальных полномочий, в частности, относятся случаи подмены правовой оценки поведения работника моральной оценкой в локальных нормативных актах нанимателя, что ведет к неконституционному ограничению прав и, как следствие, к дискриминации по критериям, связанным с убеждениями работника. Необходимо урегулировать возможность признания в судебном порядке незаконными локальных правовых актов нанимателя, принятых вопреки принципам и нормам права в целом и нарушающим запрет дискриминации в частности.

Библиографический список

1. Определение судебной коллегии по гражданским делам Гродненского областного суда от 7 декабря 2020 г. Дело № 33-548/2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://ilex-private.ilex.by/view-document/BEARB/165601/дискриминация%20в%20трудовых%20отношениях?searchKey=r4r3&searchPosition=6#M100040> (дата обращения: 11.03.2021).
2. Бывшая пиарщица Минкульты создаст фем-медиа вместе с Ксенией Собчак [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/prbezposhady/byvshaia-piarscica-minkulta-sozdast-femmedia-vmestes-kseniei-sobchak-5bfd49c8793dec00aa608262> (дата обращения: 26.04.2021).
3. Жинкин С.А. Некоторые проблемы видов эффективности норм права / С.А. Жинкин // Журнал российского права. – 2004. – № 2. – С. 30–33.
4. Кожокарь И.П. Эффективность права в категориальном аппарате теории права / И.П. Кожокарь // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2020. – Вып. 48. – С. 196–225.
5. Кудрин А.С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях / А.С. Кудрин // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура.

История. Философия. Право. – 2016. – № 4. – С. 120–125.

6. Курьлев С.В. Мораль и ее место в системе социальных норм / С.В. Курьлев // Вопросы философии. – 1966. – № 9. – С. 15–23.

7. Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / О.Э. Лейст. – М.: Зерцало-М, 2002. – 288 с.

8. Михайлов В.К. Кодексы этики профессиональных сообществ: гарантия независимости или инструмент давления? / В.К. Михайлов // Журнал российского права. – 2021. – Т. 25. – № 2. – С. 160–170.

9. Мотина Е.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений: гендерный аспект / Е.В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2017. – № 1. – С. 32–37.

10. Мотина Е.В. Право на защиту от дискриминации: от правового регулирования к гарантиям реализации (на примере Республики Беларусь) / Е.В. Мотина // Развитие российского права: новые контексты и поиски решения проблем. III Московский юридический форум. X Международная научно-практическая конференция: в 4 частях. Ч. 2 / Отв. ред. В.Н. Синюков. – М.: Проспект, 2016. – 416 с.

11. Мотина Е.В. Увольнение работника за поведение в соцсетях: мораль и право / Е.В. Мотина // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти Н.Г. Юркевича, Минск, 20–21 апр. 2018 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: О.Н. Здрок (отв. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2018. – С. 369–373.

12. Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность / Р.А. Мюллерсон. – М.: Юрид. литература, 1991. – 160 с.

13. Нежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений / М.В. Нежина // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С. 83–90.

14. Россиян стали в два раза чаще увольнять за посты в соцсетях [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/16/11/2020/5fafd9e39a7947942c15d707> (дата обращения: 14.03.2021).

15. Скидельский Э.Р. В «новой этике» действительно много тоталитарного [Электронный ресурс]. URL: <https://meduza.io/feature/2021/02/17/v-novoy-etike-deystvitelno-mnogo-totalitarnogo> (дата обращения: 14.03.2021).

¹ Кожокарь И.П. Эффективность права в категориальном аппарате теории права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 48. С. 204.

² Мотина Е.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений: гендерный аспект // Юстиция Беларуси. 2017. № 1. С. 32–37.

³ Определение судебной коллегии по гражданским делам Гродненского областного суда от 7 декабря 2020 г. Дело № 33-548/2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://ilex-private.ilex.by/view-document/BEARB/165601/дискриминация%20в%20трудовых%20отношениях?searchKey=r4r3&searchPosition=6#M100040> (дата обращения: 11.03.2021).

⁴ Там же.

⁵ Жинкин С.А. Некоторые проблемы видов эффективности норм права // Журнал российского права. 2004. № 2. С. 33.

⁶ См.: Мотина Е.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений: гендерный аспект // Юстиция Беларуси. 2017. № 1. С. 32–37; Мотина Е.В. Право на защиту от дискриминации: от правового регулирования к гарантиям реализации (на примере Республики Беларусь) // Развитие российского права: новые контексты и поиски решения проблем. III Московский юридический форум. X Международная научно-практическая конференция: в 4 частях. Ч. 2 / Отв. ред. В.Н. Синюков. М.: Проспект, 2016. С. 94–97.

⁷ Нежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 89.

⁸ Бывшая пиарщица Минкульты создаст фем-медиа вместе с Ксенией Собчак [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/prbezposhady/byvshaia-piarscica-minkulta-sozdast-femmedia-vmeste-s-kseniei-sobchak-5bfd49c8793dec00aa608262> (дата обращения: 26.04.2021).

⁹ Размер базовой величины в Беларуси на май 2021 года равен 29 бел. руб., что эквивалентно примерно 11\$.

¹⁰ Кудрин А.С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура. История. Философия. Право. 2016. № 4. С. 123.

¹¹ Скидельский Э.Р. В «новой этике» действительно много тоталитарного [Электронный ресурс]. URL: <https://meduza.io/feature/2021/02/17/v-novoy-etike-deystvitelno-mnogo-totalitarnogo> (дата обращения: 14.03.2021).

¹² Россиян стали в два раза чаще увольнять за посты в соцсетях [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/16/11/2020/5fafd9e39a7947942c15d707> (дата обращения: 14.03.2021).

¹³ Скидельский Э.Р. В «новой этике» действительно много тоталитарного [Электронный ресурс]. URL: <https://meduza.io/feature/2021/02/17/v-novoy-etike-deystvitelno-mnogo-totalitarnogo> (дата обращения: 14.03.2021).

¹⁴ Мотина Е.В. Увольнение работника за поведение в соцсетях: мораль и право // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти Н.Г. Юркевича, Минск, 20–21 апр. 2018 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: О.Н. Здрок (отв. ред.) [и др.]. Минск: БГУ, 2018. С. 369–373.

¹⁵ Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. М.: Юрид. литература, 1991. С. 22.

¹⁶ Скидельский Э.Р. В «новой этике» действительно много тоталитарного [Электронный ресурс]. URL: <https://meduza.io/feature/2021/02/17/v-novoy-etike-deystvitelno-mnogo-totalitarnogo> (дата обращения: 14.03.2021).

¹⁷ Курьлев С.В. Мораль и ее место в системе социальных норм // Вопросы философии. 1966. № 9. С. 22.

¹⁸ Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права. М.: Зерцало-М, 2002. С. 154.

¹⁹ Михайлов В.К. Кодексы этики профессиональных сообществ: гарантия независимости или инструмент давления? // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 2. С. 161.

OBSTACLES TO THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS

E.V. Motina

*Associate Professor of the Department of Civil Procedure and Labor Law
of the Belarusian State University, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor*

The article attempts to analyze the obstacles that reduce the degree of implementation of the prohibition of discrimination in labor relations. The article examines the norms of labor law on the prohibition of discrimination, which are not provided with an appropriate level of sanctions for their violation. Discussion issues of judicial practice from the point of view of recognition and elimination of the fact of discrimination are highlighted; problems of challenging in court the local legal acts adopted by the employer, including the controversial ones from the position of the prohibition of discrimination. The links between social stereotypes, insufficient legal culture and a low degree of implementation of legal prescriptions in this area are revealed. The types of obstacles to the implementation of legal prescriptions on the prohibition of discrimination in the world of work are summarized. The article analyzes legal measures to counteract discriminatory practices in labor relations.

Keywords: discrimination, criteria (grounds) of discrimination, implementation of the law, observance of the rule of law, legal obstacles, labor relations, local legal acts.