

Способы защиты от дискриминации прав трудящихся на примере Российской Федерации, США и Франции

Волков Глеб Викторович,

кафедра гражданского права и процесса и международного частного права
Юридический институт, Российский университет дружбы народов (РУДН)

Аннотация. В настоящей статье автором рассмотрены способы защиты прав трудящихся от дискриминации в Российской Федерации, США и во Франции.

Ключевые слова: дискриминация, права трудящихся лиц, защита прав трудящихся, заработная плата, права трудящихся женщин.

Abstract. In this article, the author considers ways to protect workers' rights from discrimination in the Russian Federation, the United States and France.

Keywords: discrimination, rights of workers, protection of workers' rights, wage, rights of working women.

В настоящее время проблема защиты прав трудящихся от различных способов проявления дискриминации как в Российской Федерации, так и в США, и во Франции является одним из наиболее актуальных. Финансовый кризис 2008 года стал причиной увольнения и сокращения большого количества людей, а работодатели получили возможность получить послабление со стороны законодателя в отношении с работниками с целью оздоровления национальной экономик.

Положения ч.1 и ч.2 ст. 19 Конституции РФ предусматривают гарантию равенства всех перед законом, а также равенство прав и свобод для человека и гражданина «...независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности»¹.

Положения ст.2 и ст. 3 ТК РФ констатируют приверженность российского законодателя к общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ, а также провозглашает запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Однако стоит отметить, что законодательное закрепление недопустимости дискриминации человека и гражданина в целом, и трудящихся лиц в частности, не умоляет факт наличия частных проявления дискриминации в трудовых отношениях.

Также немаловажной проблемой является тот факт, что законодатель не дал легального определения дискриминации, ограничившись лишь перечислением ряда случаев, действий, которые могут быть квалифицированы как дискриминация. В связи с данными обстоятельствами правоприменитель вынужден исходить из квалификации действия как

дискриминации через призму «ограничения прав» и применения «преимуществ».

В соответствии со ст. 352 ТК РФ² лица, осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации, обладают правом защищать свои трудовые права и свободы всеми теми способами, которые не запрещены законодательством. В частности, законодатель определили перечень основных способов защиты прав и свобод трудящихся, и включил в данный перечень самозащиту, защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзам, а также государственный контроль (надзор) и судебную защиту.

Вопросам трудовых прав и свобод посвящен XIII раздел ТК РФ, включающая семь глав, подразделенные на статьи. В рамках государственного контроля (надзора) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный ст. 353 ТК РФ³, подразумевает осуществление надзора со стороны федерального государственного органа и государственный контроль (надзор), осуществляемый для соблюдения требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности. Однако данный способ защиты не носит индивидуальный характер, поскольку направлен на защиту трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда, являющаяся единой централизованной системой. Основные полномочия данной инспекции

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ/ Российская газета. - 25 декабря. - 1993. - №237 // 23 июля. - 2014. № 13 (6435).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019); / Российская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 16.05.2019)

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019); / Российская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 16.05.2019)

отражены в положениях ст. 356 ТК РФ⁴, в частности, Федеральная инспекция труда осуществляет проверку соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, и данный перечень не является исчерпывающим.

Следующим способом защиты трудовых прав и свобод является обращение трудящегося к профессиональным союзам, однако, как показывает российская практика, в большинстве коммерческих и некоммерческих организациях Российской Федерации, не имеется профессиональных союзов, что осложняет возможность использования данной формы защиты трудовых прав.

При появлении дискриминации в отношении трудящихся лиц, в соответствии со ст. 379 ТК РФ⁵, такое лицо вправе в рамках самозащиты своих прав и свобод отказаться от выполнения работы, предварительно известив в письменной форме работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя.

Немаловажную роль в разъяснении применения норм трудового законодательства и защиты трудовых прав от дискриминации сыграло Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации⁶. Согласно данному постановлению, вопрос о подсудности дела, следует трактовать исходя из содержания пункта 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ⁷, таким образом мировой судья обладает полномочиями рассматривать в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска.

Отказ от принятия лица на работу в связи с проявлением дискриминации не следует квалифицировать как спор о восстановлении на работе, в связи с чем лицо, в отношении которого было проявлено хотя бы один из способов дискриминации. Такие действия со стороны работодателя подпадают под положения ч.2 ст. 381 и ч.3 ст.391 ТК РФ⁸.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ, гражданин Ш. обратился в суд с иском к коммерческой организации А по факту установления проявления дискриминации и взыскании морального вреда в размере 300 000 рублей⁹. Согласно материалам дела, истец заявил о незаконном увольнении с рабочего места в связи с проявлением дискриминации по отношению к нему, поскольку он был ранее судим и его непосредственный руководитель открыто заявлял о намерении не иметь в штате сотрудников ранее судимых лиц. Ответчик требования истца не признал и обосновал факт увольнения гражданина Ш. отсутствием прохождения данным лицом аттестационных испытаний, что подтверждается наличием соответствующего протокола.

Гражданин Ш. обратился за защитой своих прав в суд первой инстанции и апелляционной инстанции вынесли решение не в пользу истца, поскольку его доводы сочли недостаточными для подтверждения факта проявления к нему дискриминации, в то время как у работодателя имеются документальные подтверждения о не прохождении гражданином Ш. аттестационных испытаний.

Как показывает обзор судебной практики, трудящиеся лица, чающего всего заявляют о проявлении дискриминации в связи с несогласием работодателя относительно увольнения или изменения занимаемой должности¹⁰.

В настоящее время наиболее эффективным способом защиты прав трудящихся лиц на территории Российской Федерации является судебная форма защиты, однако в большинстве случаев у пострадавших лиц не имеется достаточного количества доказательств по факту проявления дискриминации по отношению к ним. Такое положение дел отчасти обусловлено тем, что трудящиеся лица или лица, желающие получить работу, не производят документацию своих непосредственных действий или действий лиц, применивших к ним дискриминацию.

Вопрос о проявлении дискриминации в трудовых отношениях в США носит весьма серьезный характер, однако это не свидетельствует о высоком уровне проявления дискриминации, а о том, что трудящиеся лица знают о своих правах, знают, как их защищать и обращаются за такой защитой. Чаще всего трудящиеся лица на территории США обращаются за правовой защитой в первую очередь к Комиссии США по равным возможностям в области занятости (ЕЕОС)¹¹. Данная Комиссия отвечает за обеспечение соблюдения федеральных законов, которые запрещают дискриминацию в отношении соискателя работы или работника по признаку расы, цвета кожи, религии, пола (включая беременность, гендерную

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019); / Российская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 16.05.2019)

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019); / Российская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 16.05.2019)

⁶ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 г. Москва // Российская газета. - 8 апреля. - 2004. - Федеральный выпуск № 0(3449).

⁷ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ // Российская газета. - 20 ноября. - 2002. - Федеральный выпуск № 0(3088)

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019); / Россий-

ская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 18.05.2019)

⁹ Решение № 2-2982/2015 2-2982/2015 М-2699/2015 М-2699/2015 от 19 июня 2015 г. по делу № 2-2982/2015

¹⁰ Пастушкова Л. Дискриминация в трудовых отношениях // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2017. - №6. - С.19-35.

¹¹ The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

идентичность и сексуальную ориентацию), национального происхождения, возраста (40 лет и старше), инвалидности или генетической информации. Дискриминация в отношении какого-либо по факту того, что лицо подало жалобу на дискриминацию, предъявило обвинение в дискриминации или участвовало в расследовании или судебном разбирательстве по делу о дискриминации в сфере занятости также является незаконным и подлежит федеральному преследованию.

Под контроль Комиссии подпадают большинство работодателей, имеющих не менее 15 работников, а также большинство профсоюзов и агентств по трудоустройству.

Комиссия уполномочена расследовать обвинения в дискриминации в отношении работодателей, на которых распространяется действие закона. Если Комиссия обнаружит, что дискриминация имела место, то Комиссия предлагает сторонам мирно урегулировать возникнувший спор. Если переговоры не обещаются успехом, то Комиссия обладает правом подать иск для защиты прав физических лиц и интересов общественности. Принимая решение о возбуждении иска, Комиссия учитывает несколько факторов, таких как сила доказательств, проблемы в деле.

Комиссия обеспечивает руководство федеральными учреждениями по всем аспектам программы обеспечения равных возможностей в области занятости на федеральном уровне, оказывает техническую помощь федеральным агентствам в рассмотрении жалоб, контролирует и оценивает программы позитивной занятости федеральных агентств, разрабатывает и распространяет учебные материалы, проводит обучение для заинтересованных сторон, предоставляет рекомендации и помощь судьям, которые проводят слушания по жалобам о дискриминации, а также выносит решения по апелляционным жалобам на административные решения, принятые федеральными агентствами по жалобам о факте дискриминации.

Раздел VII Закона о гражданских правах 1964 года¹² закрепляет законодательный запрет на дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, религии, национального происхождения или пола. Закон также запрещает принимать работодателю меры в отношении какого-либо лица в связи с подачей другим лицом жалобы по факту дискриминации в сфере занятости. Также в рамках данного акта имеется требование к работодателям разумно учитывать религиозные обряды, искренне исповедуемые заявителями и работниками, если только это не создает чрезмерных трудностей для деятельности предприятия работодателя.

Закон о равной оплате труда 1963 года (EPA)¹³ призвано гарантировать равную оплату труда муж-

чин и женщин, однако данный закон практически не применяется на практике, поскольку пострадавшие лица боятся лишиться возможности дальнейшего трудоустройства.

В отличие от российской правоприменительной практики, трудовые споры в США зачастую рассматриваются при участии профессиональных союзов. Как правило, такие организации имеют в своем распоряжении юриста, способного помочь в переговорах с работодателем или представлять интересы работника в судебных органах различного уровня. Однако защита трудовых прав через профессиональные союзы возможно лишь в отношении тех лиц, которые состоят в таком союзе и оплачивают членские взносы.

Лица, которые не состоят в профессиональных союзах, и подверглись дискриминации по трудовым вопросам, могут защитить свои права обратившись в Комиссию или в суд штата, на территории которого подвергся такой дискриминации.

В настоящее время, как отмечают Дехав Пагер и Брюс Вестерн¹⁴, работодатели США убеждены, что раса не влияет на их решения о том, кого они нанимают, и исходят исключительно из намерения найти лучшего кандидата, будь то «белый, черный, желтый или зеленый». Однако, как показывает практика, в настоящее время работодателям угрожают иском о дискриминации, если потенциальный работник является представителем различного рода меньшинств, что не может не вызывать негативно сказывается на отношении работодателей к антидискриминационному федеральному законодательству США.

В рамках судебного дела Джонсон и Транспортное агентство¹⁵ Верховный суд США постановил, применяемые агентством поощрения по отношению к женщинам и сексуальным меньшинствам при продвижении по службе на должности в рамках традиционно сегрегированной классификации должностей, не является проявление дискриминации к лицам мужского пола, поскольку действия агентства были направлены на обеспечение равномерности распределения должностей между мужчинами и лицами нетрадиционной ориентации и женщинами.

Заявитель, Пол Джонс, подал первоначально подал жалобу в Комиссию, а после получения неудовлетворительного решения, подал иск в Федеральный окружной суд, который постановил, что агентство нарушило раздел VII Закона о гражданских правах 1964 года. Однако Верховный суд США не согласился с данным решением и постановил, что окружное транспортное агентство надлежащим образом учло пол служащих в качестве одного из для продвижения по службе.

Отношения между работодателем и работником во Франции регулируются сложным набором законов и правил, которые практически не оставляют

¹² Civil Rights Act of 1964 (Акт о гражданских правах 1964 года) [Электронный ресурс] / Режим доступа: [«https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html»](https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html) (дата обращения: 12.05.2019)

¹³ Equal Pay Act of 1963 (EPA) (Акт «О равной оплате» 1963 года) [Электронный ресурс] / U.S. Equal Employment Opportunity Commission Режим доступа:

[«https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm»](https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm) (дата обращения: 06.05.2019)

¹⁴ Devah Pager, Bruce Western. Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments // Journal of Social Issues. - 2012, Vol. 68, No. 2. - pp. 221—237.

¹⁵ United States Supreme Court JOHNSON v. TRANSPORTATION AGENCY (1987). - No. 85-1129

места для индивидуальных переговоров. Французский Трудовой кодекс¹⁶ обеспечивает максимальную защиту прав трудящихся, отражая социальную направленность страны.

Существует определенная иерархия между источниками права, регулирующих отношения работодатель-работник. Международные источники в первую очередь включают Конвенции Международной организации труда, ратифицированные Францией. Они также включают Конвенции Совета Европы, а именно Европейскую конвенцию о правах человека и Европейскую социальную хартию, а также прецедентное право ЕСПЧ. Наконец, трудовое право состоит из норм права сообщества, в основном вытекающих из актов одностороннего производного права. Несмотря на наличие норм социальной политики, сегодня Европейский суд стремится подчинить социальные права экономическим свободам и правам.

Трудовое право подпадает под юрисдикцию национального законодательства, предусмотренную в статьях 34 и 37 Конституции Франции¹⁷. Некоторые из этих государственных стандартов разрабатываются в соответствии с политикой переговоров с профсоюзными организациями. Кроме того, судебная практика социальной палаты Кассационного суда, а в меньшей степени и Государственного Совета, является источником различной важности трудового права.

На местном, региональном или национальном уровнях коллективные договоры регулируют трудовые отношения в одной или нескольких категориях занятости. Кроме того, индивидуальные трудовые отношения регулируются правилами, вытекающими из трудового договора, заключенные сторонами.

В случае коллизии между индивидуальным трудовым договором и ТК Франции или соответствующим коллективным договором применяются положения, более благоприятные для работника.

До недавнего времени в случае коллизии между общепромышленными коллективными договорами и

коллективными договорами в масштабах всей компании применялись положения, более благоприятные для работника. Однако в соответствии с недавно принятым законодательством, работодатели фактически могут заключать коллективные договоры в масштабах всей компании, которые обеспечивают работников меньшим объемом прав и свобод.

Более 95% правоотношения между работодателями и работниками во Франции регулируются коллективными договорами даже в отраслях, которые не предполагают наличие профессиональных союзов, поэтому нормы ТК Франции дополняют права и обязанности сторон, связанные с вопросами оплачиваемого отпуска, отпуск по беременности и родам, медицинское страхование и даже рабочее время.

Если работник считает, что по отношению к нему была проявлена дискриминация, он имеет право обратиться в суд с просьбой о возмещении ущерба на основе положений ТК Франции. Также лицо, по отношению к которому была проявлена дискриминация, может обратиться в Инспекцию труда. Чтобы защитить себя, работники имеют возможность задействовать этот орган в своей компании. Они также могут обращаться к корпоративному комитету или профсоюзным делегатам, основная задача которых заключается в защите интересов наемных работников.

Большинство трудовых споров по факту дискриминации во Франции рассматриваются специализированными трудовыми трибуналами, в состав которых с 2015 года входят представители работников и работодателей, назначаемые Министерством юстиции и Министерством труда¹⁸.

Несмотря на то, что Российская Федерация, США и Республика Франция имеют особенности в национальном регулировании антидискриминационного законодательства, законодатель создал максимально детализированную правовую базу, которая, к сожалению, в большинстве случаев не работают. Лица, подвергшиеся дискриминации, зачастую боятся проявлять самозащиту своих нарушенных трудовых прав и свобод, также, как и обращаться в специализированные органы.

Как показывает правоприменительная практика, во всех изучаемых странах, судебная защита является наиболее эффективным способом защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений.

¹⁶ Code du travail (Version consolidée au 1 juin 2019), Dalloz, France, Edition 2014, 3492 p. [Электронный доступ]/ Официальный правовой сайт Республики Франции. Режим доступа:

«<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190604>» (дата обращения: 26.04.2019)

¹⁷ France's Constitution, adopted by the referendum of September 28, 1958 and promulgated on October 4, 1958 (as amended up to the Constitutional Law No. 2008-724 of July 23, 2008, on the Modernization of the Institutions of the Fifth Republic)// French text and English translation. New York :French Embassy, Press and Information Division - 2008.

¹⁸ Laure Joncour. Ten things to know about labour and employment law in France. [Электронный доступ]/ Norton Rose Fulbright. Режим доступа:

«<https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f1d8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>» (дата обращения: 16.05.2019)

Литература:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ/ Российская газета. - 25 декабря. - 1993. - №237 // 23 июля. - 2014. № 13 (6435).

2. Всеобщая декларация прав человека: принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. - 5 апр. - 1995. - № 89.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в редакции от 01 апреля 2019): / Российская газета. - 31 декабря. - 2001. - Федеральный выпуск № 0(2868) // Официальный интернет-

портал правовой информации. Режим доступа: «www.pravo.gov.ru, 01.04.2019, N 0001201904010019» (дата обращения: 16.05.2019)

4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 г. Москва // Российская газета. - 8 апреля. - 2004. - Федеральный выпуск № 0(3449).

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ // Российская газета. - 20 ноября. - 2002. - Федеральный выпуск № 0(3088).

6. Пастушкова Л. Дискриминация в трудовых отношениях // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. - №6. - с.19-35

7. Civil Rights Act of 1964 (Акт о гражданских правах 1964 года) [Электронный ресурс] / Режим доступа: «https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html» (дата обращения: 12.05.2019)

8. Equal Pay Act of 1963 (EPA) (Акт «О равной оплате» 1963 года) [Электронный ресурс] / U.S. Equal Employment Opportunity Commission Режим доступа: «<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm>» (дата обращения: 06.05.2019)

9. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) (Акт «О дискриминации по возрасту в сфере занятости» 1967 года) [Электронный ресурс] / U.S. Equal Employment Opportunity Commission Режим доступа: «<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>»

10. Americans with Disabilities Act of 1990 (Акт «Об американцах-инвалидах» 1990 года с поправками) [Электронный ресурс] / U.S. Equal Employment Opportunity Commission Режим доступа: «<https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/1990s/ada.html>»

11. Rehabilitation Act of 1973 (Акта «О реабилитации» 1973 года) [Электронный ресурс] / U.S. Equal Employment Opportunity Commission Режим доступа: «https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/rehab_act-1973.html»

12. The 1976 Directive, concerning equality between men and women in access to employment, training and work conditions (2/12) (Директива 1976 года, касающаяся равенства мужчин и женщин в доступе к работе, профессиональной подготовке и условиям труда (2/12)) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Европейской комиссии Европейского Союза. - Режим доступа: «<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2056>»

13. Sustainable Development Goal 5 (SDG5) (Пять целей в области устойчивого развития) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Комиссии Устойчивого развития ООН. Режим доступа: «<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>»

14. France's Constitution, adopted by the referendum of September 28, 1958 and promulgated on October 4, 1958 (as amended up to the Constitutional Law No. 2008-724 of July 23, 2008, on the Modernization of the Institutions of the Fifth Republic) // French text and English translation. New York :French Embassy, Press and Information Division - 2008.

15. Code du travail (Version consolidée au 1 juin 2019), Dalloz, France, Edition 2014, 3492 p. [Электронный доступ] / Официальный правовой сайт Республики Франции. Режим доступа: «<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190604>» (дата обращения: 26.04.2019)

16. Devah Pager, Bruce Western. Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments / Journal of Social Issues. - 2012, Vol. 68, No. 2. - pp. 221—237.

17. Laure Joncour. Ten things to know about labour and employment law in France. [Электронный доступ] / Norton Rose Fulbright. Режим доступа: «<https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f1d8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>» (дата обращения: 16.05.2019)