

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО И РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья посвящена сравнительному анализу международного и российского законодательства применительно к правовой защите от половой дискриминации в сфере трудовых правоотношений. Рассмотрены основные международные нормативные правовые акты, ратифицированные в Российской Федерации, запрещающие дискриминационные действия со стороны работодателя. Проанализированы статьи Трудового кодекса РФ, носящие запретительный характер относительно проявления гендерного неравенства. Приведены статистические данные по рассматриваемому вопросу знания.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, половое неравенство, трудовые правоотношения, дискриминация, дискриминации в сфере труда.

Проблема гендерной дискриминации на рынке труда, несмотря на пристальное внимание научного сообщества и законодательное закрепление принципов трудового равноправия [Золотухин, 2005; Лисина, Бельков, Съедина, 2023], на сегодняшний день в России стоит достаточно остро. Более того, данная проблема носит международный характер, а потому большинством развитых стран и мировым сообществом принимаются активные меры по выявлению, устранению и недопущению случаев гендерной дискриминации.

Проблема гендерной дискриминации – серьезное препятствие на пути к формированию благополучного и равноправного общества, которая приводит к деструктивным социально-экономическим [Казанцев, Митченков, 2018; Золотухин, Семина, Семина, 2020; Михайлов, Жиронкин, 2022; Трубников, 2023; Золотухин, Шутько, 2024] последствиям и требует разностороннего и серьезного подхода к ее устранению. Как подчеркивает А. Л. Темницкий, в России существует «преобладание коллективного над индивидуальным в трудовых взаимоотношениях с коллегами и в практиках поведения, патерналистского типа взаимоотношений с руководством над партнерским, принципов социальной справедливости и уравнительности над конкуренцией, личностного доверия над безличностным (институцио-

нальным), неформальных договоренностей над формальным договором (контрактом), стабильности в занятости над мобильностью на рынке труда, ценности невысокой, но стабильной заработной платы над неограниченной по размеру, но без определенных гарантий [Темницкий, 2021]. Для ее преодоления потребуется реальное участие государства в обеспечении законодательных норм и мер по поддержке работников с семьями, внедрение принципов гендерного равенства на российский рынок труда в целом и в повестку компаний в частности, финансирование бюджетного сектора экономики, повышение финансовой независимости и политической активности женщин, постепенная ликвидация списка запрещенных профессий и, наконец, пропаганда – сложившимся традиционным установкам не выжить в современном мире экономического роста и правового совершенствования, а потому закономерным видится продвижение образа работающей и успешной женщины и вместе с тем вовлеченного в воспитание детей и домашние обязанности мужчины, которые соответствуют российской социокультурной ментальности [Золотухин, Козырева, 2022].

Как проявляется дискриминация по половому признаку?

- неравная оплата труда
- ограничения в карьерном росте
- стереотипы и предвзятость относительно трудового статуса женщины
- неправомерные увольнения
- неудобные условия труда

Гендерное разделение труда с давних времен являлось актуальной темой для дискуссий. Несмотря на многогранность и обширность международных правовых актов, а также индивидуальное законодательство каждого государства, по сей день в обществе возникает ряд вопросов, связанных с обеспечением равенства положения мужчин и женщин в сфере труда [Золотухин, 2018; Могилевцева, Съедина, Филина, 2022]. Но, тем не менее,

наиболее актуальной является проблема дискриминации именно женщин, участвующих в трудовых правоотношениях.

Несмотря на законодательное закрепление о запрете дискриминации, на практике, во многих странах имеют место прецеденты, связанные с данной проблемой. Для пресечения подобных случаев стоит внимательнее изучить международные и национальные правовые акты, которые являются основополагающими нормами в сфере трудовых отношений касающихся половой принадлежности.

Еще в 2000 году Организацией Объединенных Наций (ООН) были выдвинуты «Цели развития тысячелетия», одной из которых стала – необходимость достижения гарантированного равноправия мужчин и женщин в XXI в [Декларация, 2000]. Ранее в отношении дискриминации женского труда была принята Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Кроме того, заявленная Конвенция призывает пересмотреть традиционное разделение труда на «мужской» и «женский» и дает развернутое правовое разъяснение понятия «дискриминация в отношении женщин» [Конвенция, 1979].

Важным аспектом в разграничении труда по половому признаку является защита женского труда. Ключевым звеном в данной области выступает Международная организация труда (МОТ), которая разработала международные трудовые стандарты для всех работников, испытывающих, в силу своих особенностей, потребность в защите трудовых прав и свобод в рамках норм международного права. МОТ также дала определение термину «дискриминация», но данное разъяснение носит обобщающий характер, в отличие от ранее упомянутой Конвенции ООН [Конвенция, 1958]. Также отметим, что помимо общих принципов защиты работников, МОТ издала отдельные конвенции, регулирующие особенности трудового статуса женщин. В частности, Конвенция Международной Организации Труда № 45 регламентирует следующее – «ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в

шахтах» [Конвенция, 1935]. Еще одна Конвенция, регулирующая трудовой статус женщины – это Конвенция Международной Организации Труда № 89, согласно которой «женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи» [Конвенция, 1948].

Таким образом, указанные международные правовые акты помогают защитить женщин от злоупотреблений со сторон работодателя в условиях, которые могут негативно повлиять на состояние их здоровья.

Правовое закрепление принципа равенства мужчин и женщин просматривается во всех отраслях российского права. В частности, в Трудовом Кодексе Российской Федерации (ТК РФ) регламентируется «запрещение дискриминации в сфере труда», которая напрямую выдвигает запрет на данные действия работодателя относительно правового положения работников, но при этом в указанном нормативном правовом акте отсутствует четкая конкретика в отношении разделения труда по половому признаку [ТК РФ, 2001].

К сожалению, в Российском трудовом законодательстве существуют и другие недоработки, к их числу можно отнести статью 253 ТК РФ, в которой прописывается «ограничение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы» [ТК РФ, 2001]. Целесообразней было бы дополнить данную статью и указать возрастные и физические возможности женщин-работников.

Обратимся к статистике по рассматриваемому вопросу, так, например, по данным Всемирного экономического форума за 2020–2021 год (данные за 2022 и 2023 год в России не собирались) в мировом рейтинге гендерного равенства Россия занимала 81 место из 156 проанализированных стран [Доклад, 2021]. Чем выше место в рейтинге, тем сильнее в стране гендерный разрыв и, соответственно, тем выше различия в доступе к ре-

сурсам и возможностям между мужчинами и женщинами. При этом в России женщины включены в рынок труда: они составляют половину рабочей силы и большинство из них (80%) имеет высшее или среднее профессиональное образование, что в теории позволяет им занимать более квалифицированные должности [Росстат, 2025]. С точки зрения российской ментальности [Степанцова, Тарасенко, 2024] и, на основании исследований ВЦИОМ «Многие респонденты приписывают женщинам определенные психологические черты (эмоциональность, мягкость), считая их несовместимыми с позицией лидера, что отражает стереотипное восприятие лидерства как «мужской» модели поведения» [Политикам, 2025].

Подводя итоги, стоит отметить, что и международное и российское законодательство имеет богатый спектр правовых актов, относительно разграничения труда по половому признаку, но тем менее, и то и другое остро нуждаются в дополнениях и доработках применительно рассматриваемого института права.

Библиографический список

1. Декларация тысячелетия ООН. Принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи ООН от 8 сентября 2000 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/2562368/> (дата обращения. 26.03.2025).
2. Доклад о мировом гендерном разрыве за 2021 год. Официальный сайт Всемирного экономического форума. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.weforum.org> (дата обращения. 26.03.2025).
3. Золотухин В. М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 4-1 (48). – С. 123–127.
4. Золотухин В.М. Социально-философский и культурологический аспекты экономического поведения в российской ментальности. // Вестник КемГУКИ, 2018. – № 43. – С. 36–42.
5. Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. – № 1 (13). – С. 47–52.
6. Золотухин В. М., Козырева М. В. Реализация прав человека в рамках дихотомии социокультурного пространства. / В сборнике: Культура и антикультура. Сб. статей Международной научно-методологической конференции. Отв. редактор Л.Л. Мехришвили. –Тюмень, 2022. – С. 292–297.
7. Золотухин М. В., Шутько Л. Г. К вопросу о региональной социально-экономической динамике конкуренции хозяйствующих субъектов. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты : сборник

- статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (шестой выпуск) / под ред. В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова ; КузГТУ – Кемерово, 2024. – 412 с. С.333-339.
8. Казанцев Ю. И., Митченков И. Г. Неравенство в России: исторический аспект. // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2018. – № 6. – С. 23–30.
9. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 года // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540229/> (дата обращения. 26.03.2025).
10. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.) [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <https://base.garant.ru/2540653/> (дата обращения. 26.03.2025).
11. Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935 г.) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/2540568/> (дата обращения. 26.03.2025).
12. Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/2541197/> (дата обращения. 26.03.2025).
13. Лисина Н. Л., Бельков А. В., Съедина Н. В. Трудовое право. – Кемерово, 2023.
14. Михайлов В. Г., Жиронкин В. С. Развитие технологий рециркуляционной экономики в условиях перехода к индустрии 4.0. / Экономика и управление инновациями. 2022. – № 4 (23). – С. 57–69.
15. Могилевцева К. А., Съедина Н. В., Филина А. А. Преступление против свободы, чести и достоинства личности: особенности уголовного законодательства разных стран. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты : сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 467–474.
16. Политика: женщинам тут не место? ВЦИОМ 2.04.2024. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/politika-zhenshchinam-tut-ne-mesto> (дата обращения. 6.04.2025).
17. Росстат. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения. 26.03.2025).
18. Темницкий А. Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. 2021. – № 4. – С. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6
19. Степанцова Е. В., Тарасенко А. А. Нормативно-правовое регулировании уголовного правоприменения в российской социокультурной ментальности. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сб. статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. – Кемерово, 2024. – С. 291–299.
20. Трубников Л. Е. Гендерный конфликт: менеджмент в современном обществе. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты : сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (пятый выпуск) / под ред. В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова ; КузГТУ – Кемерово, 2023. – 584 с. С. 207-217.
21. Трудовой кодекс (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в действ. ред.) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения. 26.03.2025).

LEGAL PROTECTION FROM GENDER DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOR: COMPARATIVE ANALYSIS OF INTERNA- TIONAL AND RUSSIAN LEGISLATION.

The article is devoted to a comparative analysis of international and Russian legislation as applied to legal protection against gender discrimination in the sphere of labor relations. The main international normative legal acts ratified in the Russian Federation, prohibiting discriminatory actions by the employer, are considered. The articles of the Labor Code of the Russian Federation that are prohibitive in relation to the manifestation of gender inequality are analyzed. Statistical data on the issue of knowledge under consideration are provided.

Key words: gender, gender inequality, sexual inequality, labor relations, discrimination, discrimination in the sphere of labor.

Сведения об авторах

СЪЕДИНА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры Трудового, экологического права и гражданского процесса Юридического института КемГУ, г. Кемерово. e-mail: n.sedina@rambler.ru

ШАХОВА МАРИНА АЛЕКСАНДРОВНА – студентка (гр. СПД-2202) ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Юридический институт, г. Кемерово, Россия. e-mail: shakhova2504@mail.ru

Information about the authors

SEDINA NATALIA VALERYEVNA – candidate of pedagogical sciences, associate professor, Associate Professor of the Department of Labor, Environmental Law and Civil Procedure at the KemGU Law Institute, *Kemerovo, Russia*, e-mail: n.sedina@rambler.ru

SHAKHOVA MARINA ALEXANDROVNA – student gr. SPD-2202) Kemerovo State University, Law Institute, *Kemerovo, Russia*, e-mail: shakhova2504@mail.ru