

Россия по-прежнему самая лояльная в плане наказания работодателей [6].

Подводя итог, можно сказать, что такая проблема, как приём на работу нелегальных мигрантов остаётся достаточно актуальной на сегодняшний день и носит глобальный характер. Хотя с одной стороны и кажется, что наличие огромной рабочей силы сыграет только на руку работодателям и экономике страны в целом, но на самом деле это не так. Нелегальная работа ведёт к уничтожению законных рабочих мест, на которых могли бы трудиться честные и добросовестные граждане этой страны, отсюда повышается рост безработицы и наносится большой ущерб экономике, лишая тем самым государство от налоговых и социальных отчислений.

#### Список литературы:

1. “Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях” от

30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 16.04.2022)

[Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

2. Официальный сайт судебной статистики АПИ // <http://stat.апи-пресс.рф/stats/adm/t/31/s/1>

3. Казарян К.В. Государственно-правовое регулирование миграционной деятельности в Германии // Ученые записки КФУ имени В.И. Вернадского. 2019. №1. - С. 249-257

4. Гасурова Л.Н. Эволюция иммиграционной политики США: фактор нелегальной миграции // Россия и АТР. 2020. №1. - С. 104-118.

5. Петровская Н.Е. Занятость нелегальных иммигрантов в США // Sciences of Europe. 2019. №56. - С. 12-27

6. Лебедева Л.Ф. Иммиграционная политика США: основополагающие цели и принципы // Вестник РЭУ им Г.В. Плеханова. 2019. №11. - С. 94-102.

### НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

*Украинцев В.Д., Шатверян, Н.Г.*

*Ростовский Государственный Экономический Университет (РИНХ),  
Россия, 344007, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69*

### SOME PROBLEMS OF OVERCOMING GENDER DISCRIMINATION IN THE FIELD OF WORK

*V.D. Ukraintsev, N.G. Shatveryan*

*Rostov State University of Economics (RINH),  
Russia, 344007, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya str., 69*

#### АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена рассмотрению отдельных правовых аспектов такого социально негативного явления, как гендерная дискриминация. Особое внимание уделяется анализу пробельных и недостаточно гибких с точки зрения юридической практики вопросов. На основе исследования отечественного и зарубежного опыта сделаны рекомендации по преодолению исследуемых форм дискриминации, касающиеся вопросов оптимизации трудового законодательства в части касающейся вопросов гендерной дискриминации.

#### ABSTRACT

This article is devoted to the consideration of certain legal aspects of such a socially negative phenomenon as gender discrimination. Particular attention is paid to the analysis of gap and insufficiently flexible issues from the point of view of legal practice. Based on the study of domestic and foreign experience, recommendations are made to overcome the studied forms of discrimination concerning the optimization of labor legislation in terms of gender discrimination issues.

**Ключевые слова:** гендер, дискриминация, трудовое законодательство, харассмент, сегрегация

**Keywords:** gender, discrimination, labor law, harassment, segregation

Актуальность настоящей темы связана с довольно распространенной в на практике гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений. На законодательном уровне подобные явления строго запрещены, однако динамизм общественных отношений, их качественное усложнение порождают условия и для появления пробелов и коллизий в праве, создавая причины и условия для нарушения законности в рассматриваемой нами сфере. Проблема состоит в том, что существуют различные, в том числе и латентные формы дискриминации, а сложившаяся на сегодняшний день правоприменительная

практика не выработала эффективных механизмов противодействия данным негативным явлениям. В частности, женщины более подвержены различным формам сексуального насилия и домогательств, что представляет собой большую проблему, однако большинство таких случаев не регистрируются и не доходят до правоохранителей, в обществе широко распространена гендерная сегрегация труда. Данные проблемы носят не только правовой, но и общесоциальный контекст, с их решением связано улучшение социально-экономического климата в стране и повышение качества жизни.

### Объекты и методы

Объектом данного исследования выступает гендерная дискриминация в сфере трудовых отношений. Предметом данного исследования выступают законодательные нормы, правоприменительная практика в сфере гендерной дискриминации трудовых отношений. Методологическая база исследования включает в себя следующие методы: сравнительно-правовой, герменевтический, нарративный, формально-юридический.

### Результаты и их обсуждение

Безусловно, в рамках европейской и американской правовой традиции данная сфера общественных отношений регламентирована гораздо детальнее, сложилась более обширная правоприменительная практика. Однако и в отечественном законодательстве сложился корпус нормативно-правовых актов, регулирующих данный вопрос.

Если говорить детально о системе законодательства, охраняющего женщин от дискриминации, то оно закреплено как на международном уровне, в таких документах, как Конвенцию ООН от 8.12.1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», Конвенция МОТ от 29.06.1951 г. № 100 «Относительно равног вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности», Конвенция МОТ №4 от 29.10.1919 г. «О труде женщин в ночное время», и ряд других [1]. В рамках отечественной правовой системы запрет на различные формы дискриминации в трудовых отношениях закреплен на законодательном уровне. Так, п. 3 ст. 37 Конституции РФ указывает на недопустимость какой бы то ни было дискриминации в сфере труда. ст. 64 ТК РФ содержит запрет на прямое или косвенное ограничение прав или на установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора [2].

В целом, решить проблему дискриминации женщин в современных российских реалиях возможно только в рамках социально ориентированного государства. Большинство работодателей, особенно занятых предпринимательской деятельностью, прекрасно понимают финансовые риски, связанные с приемом на работу женщин. Речь идет о том, что они потенциально могут уйти в отпуск по уходу за ребенком, что приводит к издержкам для работодателя. От государства требуется дальнейшие меры по оптимизации социальной политики и выработке новых социальных пакетов для беременных женщин и женщин с детьми до 3 лет. Другой аспект проблемы состоит в законодательном закреплении таких дефиниций, которые позволят избежать кривотолков в рамках правоприменения. Законодателью не стоит бояться говорить о таких вещах, как гендерный баланс при занятии должностей, косвенная сегрегация [3]. На сегодняшний день пробельным остается такой вопрос, как харассмент – то есть сексуальные

домогательства, который не закреплен в нормах трудового права [4]. Безусловно, российское уголовное и гражданское законодательство содержат механизмы защиты от сексуальных домогательств. Однако на практике не существует действенного алгоритма защиты от таких мягких форм харассмента, как назойливые приставания, непристойные намеки и другие труднодоказуемые формы домогательств.

Другой латентной проблемой является так называемый «стеклянный потолок» - то есть определенный уровень служебного роста, выше которого соискатель не сможет шагнуть вследствие скрытой гендерной дискриминации [5]. Такая проблема является частным случаем гендерной сегрегации. В отечественном Трудовом кодексе в ст. 2 в качестве принципа задекларировано «равенство прав и возможностей работников». На практике имеет место нарушение такого принципа, причем правовыми средствами бороться против такого социально негативного явления не представляется возможным, особенно в плане доказывания. Некоторыми авторами в качестве механизма решения данной проблемы предлагается законодательная фиксация бремени доказывания факта отсутствия дискриминации на работодателя [6]. Думается, такая процедура позволит в каждом случае документально подтверждать факт обоснованности занятия той или иной должности работниками. Такая практика способна имеет обширный антикоррупционный потенциал, а также будет способствовать расширению прямых конкурентных начал, основанных чисто на профессиональных критериях при отборе кадров.

В арсенале практики европейских стран по преодолению гендерного неравенства существует такой способ как квотирование рабочих мест [7]. Подобная практика представляется довольно спорной, так как при ее реализации возникает целый комплекс сложностей и рисков, например при определении оптимальной величины квоты. В зависимости от ситуации это может привести к отрицательному эффекту, ведь любая пропорция, кроме 50/50 скорее всего вызовет вопросы, особенно в контексте реализации принципа справедливости. Вместе с тем, некоторые эмпирические данные заставляют весьма скептически относиться к поднимаемой проблематике. Так, всеобщей проблемой признана гендерная разница в зарплатах, но при этом нужно учитывать и другой аспект проблемы, - по некоторым данным удельный вес травматизма среди мужчин превышает женский в 17 раз [8]. Одновременно мы не можем не обращать внимания на дифференцированный подход при регулировании труда женщин, занятых в детороджении и воспитании ребенка [9]. Приведенные диспропорции показывают сложность реализации на практике оптимального квотирования рабочих мест.

Еще одной проблемой, которая требует глубокой теоретической проработки, является проблема гендерной дискриминации мужчин в

трудовых отношениях. Большинство теоретиков и практиков дискуссияют относительно перманентного нарушения прав женщин в рамках трудовых отношений и это в целом справедливо. Однако медаль имеет и обратную сторону. Некоторые исследователи обращают внимание на то, что мужчины, как особая социальная группа, не имеют ряда преференций, в том числе и в рамках трудового законодательства, по сравнению с женщинами [10]. Так, некоторые ученые вполне обоснованно говорят о том, что законодательное закрепление запрета женщин работать в опасных и вредных производствах дискриминирует самих мужчин. В частности, в качестве примера приводятся работы с тяжелыми металлами, которые несут угрозу для репродуктивной функции как женщин, так и мужчин [8].

#### **Выводы**

На сегодняшний день самой большой ошибкой была бы слепая имплементация западных правовых практик и норм в отечественное законодательство, посвященных вопросам гендерной дискриминации. Наше законодательство признает данную проблему, в настоящее время ведется постоянная работа по ее оптимизации. Зарубежные стандарты и практики не в полной мере соответствуют условиям российской действительности, поэтому относиться к их внедрению стоит с изрядной долей скепсиса. Только синтез отечественной и зарубежной правовой мысли позволит на оптимальном уровне искоренить проблему гендерного неравенства в трудовых отношениях. Если говорить о конкретных предложениях, то наиболее слабым местом нам видится процедура доказывания дискриминирующего отношения к тому или иному работнику по причине их высокой латентности. В этой связи стоит делегировать часть обязанностей по доказыванию фактов дискриминации на работодателя, расширить сферу вакансий с конкурсным отбором и широко привлекать конфликтные комиссии при наличии признаков нарушения. Осуществление данных предложений на практике возможно только при наличии четких критериев гендерной дискриминации и методик по ее преодолению. На сегодняшний день это проблема все еще ждет своего исследователя.

#### **Библиографический список**

1. Хамзина А. Ж. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях // Царскосельские чтения. 2016. №XX. – с.116-120
2. Колос И. К. К вопросу о дискриминации женщин при приеме на работу // Science Time. 2016. №2 – с.285-289
3. Баскакова М.Е., Соболева И.В., Чубарова Т.В. Социально-экономическая защищенность женщин в сфере труда // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. №2. – с. 85-100
4. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. №3. – с. 52-75
5. Гилева Н. С., Кайгородова О.В., Радянская Г.М. Проблема стеклянного потолка в трудовых правоотношениях // Закон и право. 2021. №9. – с. 200-204
6. Костюченко Е. С. Совершенствование механизма защиты прав лиц, подвергшихся дискриминации в трудовой сфере // Развитие территорий. 2019. №4 (18). – с. 45-47
7. Небезина М. В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. №3 (70). – с. 187-193
8. Лошакова Ю.П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2014. №3. – с.194-201
9. Лиликова О. С., Яковлева Е. А Гендерное равенство в сфере труда // StudNet. 2021. №6. – с.28-34
10. Грошев С. Н., Саудаханов М. В. Гендерное неравенство: к вопросу о правах мужчин // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. №2. – с.72-75