



СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫЕ  
КОНФЛИКТЫ

# ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ



Выпуск  
40

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ  
К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ**  
**ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ  
В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2022 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 40

Санкт-Петербург  
2022

ББК 67.405.1

О80

*Авторский коллектив:*

**Д. В. Лобок** (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,  
**И. Д. Лобок**, **Е. С. Кутузова**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

*Рецензенты:*

**О. В. Соколов**, секретарь ФНПР — руководитель Департамента  
социально-трудовых отношений и социального партнерства,  
кандидат экономических наук;

**А. В. Сукало**, профессор кафедры социально-культурной деятельности  
Санкт-Петербургского государственного института культуры,  
доктор педагогических наук

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**От социального насилия к социальному государству: исторический опыт преодоления дискриминации в трудовых отношениях.** — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — 324 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 40). — ISBN 978-5-7621-1211-6. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом.

В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

**ББК 67.405.1**

**ISBN 978-5-7621-1211-6**

© СПбГУП, 2022

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>Глава 1. СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ</b> ....	10
1.1. Международные правовые нормы, закрепляющие запрет дискриминации в сфере труда .....	10
1.2. Европейское законодательство о дискриминации в социально-трудовых отношениях .....	26
1.3. Национальное законодательство о дискриминации в социально-трудовых отношениях стран Азии .....	35
Выводы .....	49
<b>Глава 2. ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ НОРМЫ И ТРАДИЦИИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЯВЛЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ</b> .....	51
2.1. Дискриминация в трудовых отношениях по этническому и религиозному принципам .....	51
2.2. Гендерная дискриминация в социально-трудовых отношениях на современном этапе .....	79
2.3. Вопросы дискриминации мужчин в трудовых отношениях: европейский опыт .....	94
2.4. Проблемы защиты от дискриминации работников с ограниченными возможностями здоровья .....	113
2.5. Возрастная дискриминация: практика и законодательство .....	129
Выводы .....	142
<b>Глава 3. РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ</b> .....	143
3.1. Влияние норм международного права о запрете дискриминации в сфере труда на реализацию данного запрета в Российской Федерации .....	143
3.2. Понятие и основания дискриминации в сфере труда по законодательству Российской Федерации .....	155
3.3. Механизмы защиты от дискриминации в сфере труда .....	163
Выводы .....	173
<b>Глава 4. ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b> .....	174
4.1. Действия социальных партнеров в борьбе с дискриминацией на рабочем месте .....	174
4.2. Современная практика борьбы с дискриминацией на рабочем месте .....	186
Выводы .....	193

---

<b>Глава 5. ДИСКРИМИНАЦИЯ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ В ФРГ: ВЛАСТЬ, БИЗНЕС И ПРОФСОЮЗЫ</b> .....	195
5.1. Общие данные о различных видах дискриминации и антидискриминационные правовые механизмы в ФРГ. Новые формы дискриминации .....	195
5.2. Государство и бизнес в преодолении дискриминации работников с ограниченными возможностями здоровья .....	201
5.3. Специфические формы дискриминации при расчете оплаты труда и определении условий занятости государственных служащих (чиновников). Пути ее преодоления .....	207
5.4. Дискриминация при оплате труда и трудоустройстве женщин и позиция профессиональных союзов .....	210
5.5. Особенности дискриминации женщин в связи с наличием малолетних детей и уходом за ними и пути ее преодоления .....	221
5.6. Пенсионное обеспечение граждан ФРГ в свете антидискриминационных мер и предложений .....	234
5.7. Положение мигрантов в Германии и антидискриминационные механизмы в целях защиты их прав в социально-трудовой и образовательной сферах .....	248
Выводы .....	263
<b>Заключение</b> .....	264
<b>Литература</b> .....	267
<b>Глоссарий</b> .....	311

## ВВЕДЕНИЕ

В последние десятилетия во множестве государств одной из главных проблем стало растущее неравенство. Катастрофические социальные и экономические последствия пандемии COVID-19, разразившейся в начале 2020 года, заострили эту проблему и подчеркнули настоятельную необходимость принятия мер. В десятилетия, предшествовавшие пандемии, распространенные формы неравенства, включая вертикальное неравенство между богатыми и бедными, а также горизонтальное между различными группами общества, во многих странах в целом увеличивались или оставались стабильно высокими.

Пандемия COVID-19 и вызванный ею глобальный экономический и политический кризис высветили, а во многих случаях и драматически углубили некоторые из ранее существовавших форм неравенства. Если рассматривать этот вопрос в контексте рынка труда, то окажется, что пандемия и последовавшие за ней события усугубили социальное неравенство.

Еще до пандемии в мире установился консенсус относительно того, что высокий уровень неравенства имеет негативные социальные, экономические и политические последствия. На практике это означает, что миллионы людей не могут удовлетворить свои потребности или потребности своих семей, накопить на пенсию или воспользоваться социальной защитой в случае болезни. Следовательно, доступ к возможностям рынка труда несправедливо распределен между мужчинами и женщинами, пожилыми и молодыми, между представителями коренных народов, мигрантами, людьми с ограниченными возможностями здоровья и другими группами. Это означает, что рабочие места во всем мире разделены по уровню вознаграждения, социальной защиты и защиты занятости. В современной литературе показано, как перечисленные и другие виды неравенства могут оказывать вредное воздействие на темпы и устойчивость экономического роста, приводить к ухудшению состояния окружающей среды, замедлять усилия по сокращению бедности, подрывать социальную сплоченность и повышать риск социальных волнений или политической нестабильности.

Именно поэтому задачи сокращения неравенства и содействия ограничению дискриминации приобретают все большее значение

на международном уровне. Принципы работы в этом направлении сосредоточены в документе ООН «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», который провозглашает, что «никто не будет забыт». Кроме того, Повестка призывает к обеспечению всеохватного и устойчивого экономического роста, полной и производительной занятости и достойной работы для всех, гендерному равенству, а также формированию бюджетно-налоговой политики, политики оплаты труда и социальной защиты, которые способствовали бы постепенному достижению большего равенства.

Международные институты также активизировали деятельность, связанную с реализацией политики равенства. Например, Всемирный банк расширил свой мандат за пределы ликвидации крайней бедности и заявил о содействии «общему процветанию», стремясь стимулировать рост доходов беднейших 40 % населения. Международный валютный фонд в ряде исследований документально подтвердил негативное влияние высокого уровня неравенства на экономический рост и включил вопросы неравенства в свою работу по странам. Организация экономического сотрудничества и развития опубликовала серию основополагающих докладов о неравенстве, выдвинула инициативы «Новые подходы к экономическим вызовам» и «Инклюзивный рост», а также создала Центр возможностей и равенства в качестве платформы для исследователей, ориентированных на изучение неравенства.

Неравенству был посвящен и Доклад о человеческом развитии за 2019 год Программы развития ООН (ПРООН). Региональные комиссии ООН также выразили обеспокоенность данной проблемой. Экономическая комиссия для Латинской Америки и стран Карибского бассейна призвала к заключению «социальных договоров о равенстве»; Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии обратила внимание на «значительный дефицит знаний по вопросам неравенства» в арабском мире; Экономическая комиссия для Африки отметила, что «активный экономический рост в Африке за последние 15 лет не способствовал существенному сокращению социального и экономического неравенства на континенте», Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана содействовала созданию более инклюзивных и справедливых обществ. Государства G20 и G7 также неоднократно брали на себя обязательства по сокращению неравенства, включая обещание на саммите G20 в Брисбене (2014) сократить гендерный разрыв в занятости на 25 % к 2025 году.

Таким образом, сейчас в свете катастрофического опыта пандемии COVID-19 растет понимание того, что для решения проблемы нера-

венства необходимы энергичные действия, осуществляемые на международном уровне последовательно и скоординированно.

Несмотря на декларативные заявления существующих международных институтов, проблемы дискриминации, порождаемые существующим социальным неравенством в трудовых отношениях, сохраняются.

Дискриминация по признакам возраста, инвалидности, расовой и этнической принадлежности, религии или убеждений, гендерной идентичности по-прежнему широко распространена как на рабочем месте, так и в обществе в целом. Данные свидетельствуют о том, что, в частности, дискриминация по признаку расы и этнического происхождения за последние годы возросла. Приостановился прогресс в сокращении гендерного разрыва в оплате труда и занятости во многих странах, увеличились масштабы гендерного насилия. Данные тенденции можно рассматривать в более широком контексте роста популистских и антииммигрантских политических партий в ряде европейских стран.

В современной литературе все чаще звучит упоминание о так называемом социальном расизме, корни которого, по мнению авторов, лежат в существовании экономического неравенства. Некоторые исследователи определяют социальный расизм как негласную идеологию, провозглашающую разделение людей на строго дифференцированные социальные группы (подклассы) на основе имущественного, общественного, территориального, служебного, культурного, иногда профессионального уровня; связь между унаследованными физическими чертами и чертами характера, интеллектом, моралью, культурой; врожденное превосходство представителей одних подклассов над представителями других.

Политика социального расизма проявляется со стороны так называемой элиты общества, которая начинает отделять себя от «низшего» слоя, ведь «элитный» означает «лучший», «отобранный». Это отражается и в сфере социально-трудовых отношений. В России данная политика никогда не была доминантной, по крайней мере до последнего времени.

Современные исследователи определяют социальный расизм как «значимые различия, реальные возможности реализации прав и свобод человека, вызванные разницей в социальном статусе и в доступных ему финансовых ресурсах, или попросту деньгах»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Черемисов К. Н. С чем мы встретим Новый год // Амурское областное отделение КИПФ : [сайт]. URL: <https://kprfamur.ru/k-n-cheremisov-s-chem-vstretim-novyj-god/>.



Данное определение, несомненно, крайне дискуссионно и требует корректировки, однако дискриминация в трудовых отношениях может являться частью социального расизма.

По мнению С. Г. Кара-Мурзы, социальный расизм выступает одним из корней мальтузианства. Томас-Роберт Мальтус, наиболее известный автор Англии начала XIX века, писал, что «человек, пришедший в уже занятый мир, <...> если общество не в состоянии воспользоваться его трудом, не имеет ни малейшего права требовать какого бы то ни было пропитания, и в действительности он лишний на земле. <...> Природа повелевает ему удалиться, и не замедлит сама привести в исполнение свой приговор»<sup>1</sup>.

В то же время использование данного термина в контексте настоящего исследования преждевременно, так как расизм предполагает дискриминацию по расовому принципу, а работники подвергаются дискриминации в различных сферах трудовых отношений.

Проявления дискриминации в сфере труда способствуют разрушению сложившейся системы ценностей.

В современной литературе выделяется несколько видов дискриминации в трудовых отношениях.

Так, различается прямая и косвенная дискриминация. Первая проявляется в различном обращении с разными лицами в схожих ситуациях. При второй форме для определенной группы работников создаются неблагоприятные условия труда. Например, устанавливается одинаковый для всех график работы, невзирая на религиозные верования.

Более широкая классификация строится на основе отношения к определенной социальной группе:

- расовая дискриминация;
- национальная дискриминация;
- гендерная дискриминация;
- религиозная дискриминация;
- дискриминация инвалидов;
- дискриминация по возрасту;
- политическая дискриминация.

Особого внимания заслуживает также дискриминация работников в состоянии беременности или имеющих малолетних детей.

В современном российском законодательстве понятие дискриминации, в сущности, не закреплено, что используется работодателями.

---

<sup>1</sup> Был ли Мальтус пророком? К 235-летию со дня рождения // Демоскоп Weekly. 2001. № 9-10. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/009/nauka03.php>.

Данное явление рассматривается в Конвенции № 111 Международной организации труда (МОТ). В соответствии с ней дискриминация включает в себя всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в сфере труда и занятий<sup>1</sup>.

Актуальность исследований по проблемам дискриминации в трудовых отношениях обуславливается, во-первых, необходимостью комплексного изучения этого явления как следствия роста социального неравенства в современном мире; во-вторых, наличием различных концепций причин дискриминации в трудовых отношениях; в-третьих, возможностью содержательного изучения дискриминации в трудовой сфере и ее последствий в современном обществе.

---

<sup>1</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в Женеве 25 июня 1958 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

## Глава 1

# СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Проблемы дискриминации в мире обычно включаются в отчеты по вопросам труда. Однако довольно часто общественный дискурс фокусируется на конкретных случаях дискриминации, а не на ее системном анализе. Представители профсоюзов и другие трудовые активисты регулярно публикуют глобальные и национальные отчеты о дискриминационной трудовой практике.

В докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, касающихся равенства возможностей и дискриминации, освещаются конкретные законы и политика, которые лежат в основе некоторых форм трудовой дискриминации на национальном уровне. В данном справочном документе рассматриваются многочисленные ежегодные отчеты и анализируются некоторые процессы, формирующие законы и политику.

Свобода от дискриминации в сфере труда является одним из четырех столпов основополагающих принципов и прав в сфере труда. Многие публикации МОТ по основополагающим принципам и правам в сфере труда посвящены детскому труду, принудительному труду, свободе объединений и коллективных переговоров, в то время как вопросы дискриминации и равенства в сфере труда исследуются реже. Еще меньше публикаций посвящено структурной природе дискриминации в сфере труда, включая ее генезис и связи между всеми категориями основных прав.

Недавняя пандемия COVID-19 выявила, что некоторые люди оказались незаменимыми работниками, а одни группы более защищены, чем другие. Пандемия и вызванные ею многоуровневые кризисы неравномерно повлияли на мир труда. В более широком смысле можно сказать, что все чаще некоторые СМИ без каких-либо доказательств пропагандируют общественный и националистический дискурс, связывающий иммиграцию, уровень безработицы среди граждан и низкие экономические показатели страны.

### 1.1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ НОРМЫ, ЗАКРЕПЛЯЮЩИЕ ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Положения о дискриминации в международных документах по правам человека, международных трудовых стандартах и национальном законодательстве имеют большое значение, поскольку определяют правовые и институциональные рамки формального восприятия дискриминации в сфере труда и борьбы с ней.

#### Стандарты Организации Объединенных Наций в области прав человека

*Всеобщая декларация прав человека* (1948) гласит, что «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения»<sup>1</sup> (ст. 2).

*Международный пакт о гражданских и политических правах* (1966) предусматривает, что «каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется уважать и обеспечивать всем находящимся в пределах его территории и под его юрисдикцией лицам права, признаваемые в настоящем Пакте, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства»<sup>2</sup> (ст. 2 (1)).

*Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах* (1966) гласит, что «участвующие в настоящем Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства»<sup>3</sup> (ст. 2 (2)).

<sup>1</sup> Резолюция 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН «Всеобщая декларация прав человека» (принята 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1995. 5 апр.

<sup>2</sup> Резолюция 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН «Международный пакт о гражданских и политических правах» (принята 16 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

<sup>3</sup> Резолюция 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (принята 16 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

Примечание: договорные органы, контролирующие применение этих двух пактов, четко заявили, что положения о недискриминации также применяются к дискриминации по признаку гражданства<sup>1</sup>.

*Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации* (1965) определяет расовую дискриминацию как «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни»<sup>2</sup> (ст. 1).

*Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин* (1979) определяет дискриминацию в отношении женщин как «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области»<sup>3</sup> (ст. 1).

*Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей* (1990) провозглашает, что «государства-участники обязуются в соответствии с международными документами по правам человека уважать и обеспечивать права всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которые находятся на их территории или под их юрисдикцией, предусмотренные в настоящей Конвенции, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и сословного положения или по любому

<sup>1</sup> Замечание общего порядка № 20. Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (п. 2 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), E/C.12/GC/20, 2 июля 2009 г. (п. 30) // Библиотека прав человека Университета Миннесоты : [сайт]. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/russian/gencomm/Rescgencom20.html>.

<sup>2</sup> Резолюция 2106 (XX) Генеральной Ассамблеи ООН «Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации» (принята 21 декабря 1965 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1969. № 25. Ст. 219.

<sup>3</sup> Резолюция 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (принята 18 декабря 1979 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25. Ст. 464.

другому признаку»<sup>1</sup> (ч. II, ст. 7). Не являются участниками этой Конвенции следующие страны: Бахрейн, Индия, Иордания, Катар, Кувейт, Ливан, Непал, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Саудовская Аравия.

Цель *Конвенции о правах инвалидов* (2006) — «поощрение, защита и обеспечение полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также поощрение уважения присущего им достоинства» (ст. 1). Дискриминация по признаку инвалидности означает «любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. Она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении»<sup>2</sup> (ст. 2).

### **Международные трудовые стандарты и другие инструменты МОТ**

Свобода от дискриминации в области труда и занятий — один из основополагающих принципов трудовых прав.

*Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»* (1958) определяет дискриминацию как:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами» (ст. 1 (1))<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Резолюция 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН «Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» (принята 18 декабря 1990 г.) // Советский журнал международного права. 1991. № 3-4. С. 136–172.

<sup>2</sup> Резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН «Конвенция о правах инвалидов» (принята 13 декабря 2006 г.) // ООН : [сайт]. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml).

<sup>3</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в Женеве 25 июня 1958 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

Основания дискриминации, перечисленные в ст. 1 (1) (а) Конвенции № 111, не включают гражданство. Несмотря на это, в своем *Общем обзоре* за 2012 год Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations — CEACR) подчеркнул, что «правительства должны провозгласить и проводить национальную политику равенства, которая охватывает всех работников, включая трудящихся-мигрантов, с целью ликвидации дискриминации в отношении них по всем основаниям, перечисленным в Конвенции»<sup>1</sup>. Кроме того, ст. 1 (1) (b) Конвенции № 111 позволяет ратифицировавшим ее государствам после консультаций с организациями трудящихся и работодателей определить дополнительные основания для дискриминации, к которым будет применяться Конвенция. В связи с этим некоторые страны в своем законодательстве прямо указывают на дискриминацию по признаку гражданства.

*Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»* (1951) определяет сферу дискриминации следующим образом: «термин „равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности“ относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола»<sup>2</sup> (ст. 1 (b)). Не являются участниками этой Конвенции следующие страны: Бахрейн, Катар, Кувейт и Оман.

*Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда* (1998) заявляет, что все государства-члены обязаны соблюдать и претворять в жизнь принципы основополагающих конвенций, а также содействовать применению этих принципов, к которым, в частности, относится «недопущение дискриминации в области труда и занятий»<sup>3</sup> (ст. 2 (d)).

*Конвенция № 189 «О достойном труде домашних работников»* (2011) гласит, что «каждое государство-член принимает меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов

<sup>1</sup> General Survey, 2012 // International Labour Organization : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_125798/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang--en/index.htm).

<sup>2</sup> Конвенция № 100 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в Женеве 29 июня 1951 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

<sup>3</sup> Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в Женеве 18 июня 1998 г.) // Российская газета. 1998. 16 дек.

ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом характерных особенностей домашнего труда»<sup>1</sup> (ст. 10 (1)). В п. 3 Рекомендации № 201, дополняющей Конвенцию, также говорится о дискриминации.

*Конвенция № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»* (2019) особенно актуальна для данного исследования, поскольку насилие и домогательства часто также рассматриваются как серьезные проявления дискриминации. В ст. 5 документа говорится, что для предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации соблюдает основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно: «принципы свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, действительного запрещения детского труда и ликвидации дискриминации в области труда и занятий», содействует реализации этих принципов, а также способствует достойному труду. В ст. 6 подчеркивается, что «каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты и проводит политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, в том числе для работающих женщин, а также работников и других лиц, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищенности, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда». Наконец, в Разделе V п. 15 (а) *Рекомендации № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия»* (2017) указывается, что члены Организации должны «соблюдать и содействовать реализации принципов равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин без какой-либо дискриминации, принимая во внимание Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении и Конвенцию (111) и Рекомендацию (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Конвенция № 189 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников» (принята в Женеве 16 июня 2011 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm).

<sup>2</sup> Рекомендация № 205 Международной организации труда «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия» (принята в Женеве 16 июня 2017 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c205\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c205_ru.htm).



*Конвенция № 97 «О рабочих-мигрантах» (пересмотренная)* (1949) гласит, что государство, для которого документ в силе, обязуется в отношении определенных вопросов «предоставлять без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане»<sup>1</sup>. Статьи 17 и 18 типового соглашения, приложенного к *Рекомендации № 86 «О рабочих-мигрантах» (пересмотренной)* (1949), также касаются равенства обращения.

В *Конвенции № 143 «О рабочих-мигрантах (дополнительные положения)»* (1975) указывается, что «каждый член Организации, для которой настоящая Конвенция находится в силе, обязуется разработать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие и гарантию при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод для лиц, находящихся на законных основаниях на его территории в качестве рабочих-мигрантов или членов их семей» (ст. 10). В нескольких статьях Конвенции говорится о принципе равенства обращения, начиная с раздела II «Равенство возможностей и обращения»<sup>2</sup>.

*Конвенция № 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах»* (1989) вводит положения, позволяющие избежать ущемления полноправных граждан коренного населения: «коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, в полной мере беспрепятственно и без дискриминации пользуются правами человека и основными свободами. Положения настоящей Конвенции распространяются без дискриминации на мужчин и женщин, принадлежащих к указанным народам» (ст. 3). Кроме того, п. 3 ст. 4 Конвенции гласит, что меры по охране лиц «никаким образом не наносят ущерба бездискриминационному пользованию

---

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561474.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf)

<sup>1</sup> Конвенция № 97 Международной организации труда «О рабочих-мигрантах» (пересмотренная в 1949 г.) (принята в Женеве 1 июля 1949 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c097\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm).

<sup>2</sup> Конвенция № 143 Международной организации труда «О рабочих-мигрантах (дополнительные положения)» (принята в Женеве 24 июня 1975 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c143\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ru.htm).

общегражданскими правами»<sup>1</sup>. Эта Конвенция была ратифицирована, например, Индией и Бангладеш.

*Рекомендация № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты»* (2012) утверждает в п. 3, в частности, следующие принципы, связанные с дискриминацией:

(а) всеобщий характер защиты, основанной на социальной солидарности;

(д) недопущение дискриминации, обеспечение гендерного равенства и реагирование на особые потребности лиц;

(е) социальная интеграция, в том числе лиц, занятых в неформальном секторе<sup>2</sup>.

Что касается *Рекомендации № 188 «О частных агентствах занятости»* (1997), то следует обратить внимание на п. 8 и 9 раздела 2<sup>3</sup>. *Стратегия инициативы справедливого найма 2021–2025*<sup>4</sup> подчеркивает необходимость приоритетности недискриминационных решений в контексте найма. *Рекомендация № 200 «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда»* (2010) содержит несколько положений, связанных с дискриминацией в отношении трудящихся-мигрантов (п. 25, 27, 28, 40, 47)<sup>5</sup>. *Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека, инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам восстановления после пандемии COVID-19* (2021) является важным документом, ставящим недискриминацию в центр мер по преодолению последствий пандемии<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Конвенция № 169 Международной организации труда «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах» (принята в Женеве 27 июня 1989 г.) // ООН : [сайт]. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/iol169.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml).

<sup>2</sup> Рекомендация № 202 Международной организации труда «О минимальных уровнях социальной защиты» (принята в Женеве 14 июня 2012 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r202\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf).

<sup>3</sup> Рекомендация № 188 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r188\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r188_ru.htm).

<sup>4</sup> ILO Fair Recruitment Initiative Strategy 2021–2025. Geneva : ILO, 2021. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_817166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_817166.pdf).

<sup>5</sup> Рекомендация № 200 Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» (принята в Женеве 17 июня 2010 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r200\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r200_ru.htm).

<sup>6</sup> Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient // International Labour Organization (ILO) : [сайт].

### **Запрет дискриминации как важнейший институт международного трудового права**

Запрет дискриминации — это важнейший институт современного международного трудового права и один из четырех основополагающих принципов МОТ, соблюдение которых обязательно для всех государств — членов Организации вне зависимости от факта ратификации конкретных конвенций, посвященных тому или иному вопросу. Данное требование закреплено в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998). На международном уровне принципу недискриминации посвящено большое количество правовых актов и их положений, в том числе ст. 2 Всеобщей декларации прав человека<sup>1</sup>.

Значимость Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 года определяется уже тем, что в ней закреплено понятие дискриминации.

Таким образом, в Конвенции № 111 определены общие признаки дискриминации:

- различие, исключение или предпочтение;
- результат — ликвидация или нарушение равенства возможностей либо равенства обращения в области труда и занятости.

Р. И. Тимошенко изучил использование словосочетания «равенство обращения» в разделе судебной практики справочно-правовых систем «КонсультантПлюс» и «Гарант» и пришел к выводу, что эти слова если и употребляются в российских судебных решениях, то только как ссылка на международно-правовые акты. Достаточно часто словосочетание «равенство обращения» встречается в практике Европейского суда по правам человека, который отождествляет дискриминацию и равенство обращения.

Анализ Европейской социальной хартии, Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, конвенций МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» и других документов позволил автору установить роль в обеспечении равенства обращения не только работодателя, но и (в первую

URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS\\_806092/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang-en/index.htm).

<sup>1</sup> *Люттов Н. Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20–24.

очередь) государства, обязанностью которого является принятие необходимых мер в данном направлении.

Помимо этого, автор предложил равенство обращения понимать в трех аспектах:

1) как равное обращение работодателя с работниками, находящимися в одинаковом положении;

2) отсутствие в законодательстве государства или в проводимой им политике положений, создающих предпосылки, закрепляющих или иным образом способствующих неравному обращению, в частности, с работниками, находящимися в одинаковом положении;

3) проведение государством активной, действенной политики, направленной на обеспечение равного обращения с работниками, находящимися в одинаковом положении<sup>1</sup>.

Часто в литературе под дискриминацией в трудовых отношениях понимается нарушение либо ограничение трудовых прав граждан в связи с определенными признаками, не относящимися к деловым качествам человека. Квалифицируя действия как дискриминационные, арбитры, на наш взгляд, должны опираться не только на признаки, свидетельствующие о нарушении трудовых прав, но и на признаки, указывающие на нарушение равенства возможностей, то есть нарушение равенства среди равных. Например, лица с ограниченными возможностями здоровья, женщины, лица с семейными обязанностями и представители других подобных групп, вступая в трудовые отношения, наделяются совокупностью трудовых прав, закрепленных в действующем законодательстве. Однако их реализация порой ограничивается субъективными возможностями определенной группы лиц, находящихся в одинаковом положении. В этом случае любые различия, исключения и предпочтения порождают ликвидацию или нарушение не просто трудовых прав, а равенства возможностей работников, находящихся в одинаковом положении.

29 июня 1951 года МОТ приняла Конвенцию № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», которую СССР ратифицировал в 1956 году. В этой Конвенции о дискриминации упоминается только в одной статье в связи с определением понятия «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» (ст. 1). Вместе с тем содержание Конвенции в совокупности с Рекомендацией МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин

<sup>1</sup> Тимошенко Р. И. Дискриминация и трудовое законодательство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 11–15.

за труд равной ценности»<sup>1</sup> позволяет дополнить ими систему международных актов антидискриминационной направленности.

Положения Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»<sup>2</sup> и Рекомендации к ней<sup>3</sup> определили равноправие супругов в вопросах трудовых гарантий, связанных с семейными обязанностями. Положения Конвенции и Рекомендации разработаны с учетом того, что лицам, имеющим семейные обязанности как в отношении находящихся на их иждивении детей, так и в отношении других ближайших родственников (членов их семей), нуждающихся в уходе либо помощи, гарантируется равенство обращения и возможностей подготовки и доступа к экономической деятельности, участия или продвижения в ней.

По сути, в Конвенции дается понятие лиц, имеющих семейные обязанности. В трудовом законодательстве такое определение отсутствует, несмотря на то, что гл. 41 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>4</sup> (далее — ТК РФ) полностью посвящена регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Данное понятие определено в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». В документе говорится: «к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязан-

---

<sup>1</sup> Рекомендация № 90 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в Женеве 29 июня 1951 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 1 : 1919–1956. С. 1039–1041.

<sup>2</sup> Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в Женеве 23 июня 1981 г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

<sup>3</sup> Рекомендация № 165 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в Женеве 23 июня 1981 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2 : 1957–1990. С. 1963–1969.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 22 ноября 2021 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

ности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи»<sup>1</sup>. Помимо этого, определено понятие «лица, воспитывающие детей без матери». Не ограничиваясь указанным перечнем, Пленум Верховного Суда РФ постановил, что к лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников — родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), могут быть отнесены и иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход за членом семьи или помощь ему).

Достаточно ценным для трудовых отношений является закрепление в Конвенции МОТ № 156 правил о запрете дискриминации: «Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности» (ст. 3).

Однако, поскольку в России семейные обязанности возлагаются в большей степени на женщин, чем на мужчин, эти нормы остаются декларативными, не обеспечивая реальное равенство между полами в трудовых отношениях.

Россия не ратифицировала Конвенцию МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», в ст. 14 которой, во-первых, указана цель социальной политики — «упразднение всякой дискриминации среди трудящихся по признакам расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, принадлежности к племени или профсоюзного членства», а во-вторых, определены сферы реализации этой цели:

— трудовое законодательство и соглашения, предоставляющие равные экономические условия для всех законно проживающих и работающих в конкретной стране;

- допуск на государственную или частную службу;
- условия найма и продвижения по службе;
- возможности для профессионального обучения;
- условия труда;

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

- мероприятия по здравоохранению, охране труда и обеспечению благосостояния трудящихся;
- дисциплина;
- участие в переговорах о заключении коллективных договоров;
- определение ставок заработной платы в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности на тех же операциях и предприятиях<sup>1</sup>.

В связи с тем, что Российская Федерация не ратифицировала Конвенцию № 117, имплементация ее правовых норм в источники внутригосударственного права не последовала. Но запрет дискриминации в сферах, получивших свое закрепление в Конвенции, определен в Конституции РФ, а также в российском трудовом законодательстве.

Не оставлено без внимания МОТ и положение беременных женщин. Статья 8 Конвенции № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», в которой Россия не участвует, запрещает увольнение женщины во время ее беременности или в период отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам, либо после ее возвращения на работу. Помимо этого Конвенция гарантирует женщине право вернуться на свое прежнее или эквивалентное ему место работы с оплатой по прежним ставкам<sup>2</sup>.

В ноябре 1967 года на 22-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН была принята Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин<sup>3</sup>. Значение этого международного документа в первую очередь заключалось в том, что дискриминация в отношении женщин, приводящая к отрицанию или ограничению их равноправия с мужчинами, была признана несправедливостью в своей основе и представлена как преступление против человеческого достоинства (ст. 1). Основной задачей Декларации явилось искоренение

<sup>1</sup> Конвенция № 117 Международной организации труда «Об основных целях и нормах социальной политики» (заключена в Женеве 22 июня 1962 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2 : 1957–1990. С. 1321–1329.

<sup>2</sup> Конвенция № 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в Женеве 15 июня 2000 г.) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=10288#y5QWwNT6xUgjuzuN1>.

<sup>3</sup> Резолюция 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН «Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин» (принята 7 ноября 1967 г.) // Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей : сб. универс. и регион. междунар. док. М. : Гарант, 1998. С. 46–48.

всякого неравенства между мужчинами и женщинами. Для достижения этой цели Декларация призывает к принятию мер для обеспечения женщинам равных прав с мужчинами во всех областях жизнедеятельности. В ст. 10 выделена необходимость принятия мер для обеспечения женщинам прав, касающихся социально-экономической деятельности, в том числе:

- права наравне с мужчинами получать профессиональную подготовку, работать, свободно выбирать профессию и занятие и совершенствоваться в своей профессии и специальности;

- права на равную с мужчинами оплату труда и материальное обеспечение за равный труд;

- права на равную с мужчинами возможность получать оплачиваемый отпуск, пенсионное обеспечение, материальное обеспечение в случае безработицы, болезни, по старости и в других случаях потери трудоспособности;

- права на равную с мужчинами возможность получать пособие на семью.

Пункт 3 ст. 10 Декларации содержит гендерную асимметрию: там говорится о том, что меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (заключена 18 декабря 1979 г., ратифицирована СССР 19 декабря 1980 г.) существенно дополнила содержание соответствующей Декларации. Прежде всего дополнения выразились в том, что впервые было определено понятие дискриминации в отношении женщин: любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, направленное на ослабление или сведение на нет признания, пользования или осуществления женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области<sup>1</sup>.

Для рассмотрения хода реализации данной Конвенции в 1982 году был учрежден Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, одной из функций которого явилось рассмотрение докладов о законодательных, судебных, административных или других мерах, принятых государствами-участниками с целью выполнения положений Конвенции, а также о прогрессе, достигнутом в этой связи.

<sup>1</sup> Резолюция 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».



В 2009 году Российская Федерация ратифицировала Европейскую социальную хартию (пересмотренную), которая была принята 3 мая 1996 года в Страсбурге. Следует отметить, что практически все нормы Хартии предполагают право всех людей на равные возможности и равное обращение в сфере занятости, что означает запрет на дискриминацию по любым основаниям. Например, в ст. 20 Хартии прямо обозначен запрет на дискриминацию по признаку пола. Там отмечается, что Стороны Хартии обязуются признавать право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола, а также принимать надлежащие меры для обеспечения этого права в следующих областях:

- доступ к занятости, защита от увольнения и профессиональная реинтеграция;
- профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и реадaptация;
- условия труда и занятости, включая вознаграждение за труд;
- профессиональная карьера, включая продвижение по работе.

Во всех остальных случаях защита права на равные возможности и равное обращение в сфере занятости осуществляется путем прямого запрета дискриминации, закрепленного в ст. E (ч. V Хартии): «Осуществление прав, изложенных в настоящей Хартии, обеспечивается без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к какому-либо национальному меньшинству, рождения или иным признакам статуса»<sup>1</sup>.

Однозначное отношение к дискриминации трудящихся выражено в Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров». В ст. 1 документа закреплено право трудящихся пользоваться защитой от любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу. По сути, государство должно заботиться о том, чтобы прием на работу или дальнейшие трудовые отношения работника не были связаны с отказом от вступления в профсоюз или выходом из профсоюза. Защита применяется в тех случаях, когда увольнением или иным способом наносится ущерб трудящимся, являющимся членами профсоюза или принимаю-

<sup>1</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

щим участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или в рабочее время, но с согласия предпринимателя<sup>1</sup>.

В п. 1 ст. 2 Конвенции № 98 организациям трудящихся и предпринимателей запрещено вмешиваться в дела друг друга. Однако на самом деле профсоюзы нередко попадают под влияние работодателей, и это обстоятельство мешает им осуществлять защитные функции. В этой связи следует отметить, что данная Конвенция, принятая еще в 1949 году, не утратила своего значения на современном этапе. И сегодня в рамках социально-трудовых отношений проявляются дискриминационные действия, направленные на ущемление свободы профсоюзов. По этой причине в 2019 году Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда опубликовала рекомендации, направленные среди прочего на установление всеобщей трудовой гарантии, которая включает свободу объединений работников, эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, свободу от дискриминации<sup>2</sup>.

Российские суды при рассмотрении дел о нарушениях прав профсоюзов активно обращаются к Конвенции МОТ № 98, которая в совокупности с гарантиями, закрепленными в Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» и ст. 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, содержит особые меры их социальной защиты<sup>3</sup>.

Оценка Конвенции МОТ № 98 была дана в 1969 году в Женеве на 54-й сессии Международной конференции труда, где о значении этого документа говорилось в сравнении с Рекомендацией МОТ № 119 (утратила силу на основании принятия Рекомендации МОТ № 166 от 22 июня 1982 г.). Отмечалось, что преимущество Рекомендации заключается в том, что «в ней конкретно затрагивается вопрос о защите представителей трудящихся, а также о защите трудящихся в связи с профсоюзной деятельностью, и в отличие от простого установления принципа предусмотрены также процедура, меры и средства, необходимые для такой защиты от прекращения трудовых отношений». Вместе с тем подчеркивалось, «что Конвенция № 98 касается в целом дискриминационных действий,

<sup>1</sup> Соблюдение прав профсоюзов в России: актуальные проблемы и пути решения. СПб. : СПбГУП, 2021. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 30). С. 17.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

направленных против профсоюзов в области труда, в то время как Рекомендация № 119 ограничивается проблемой прекращения трудовых отношений». Стоит также указать, что содержание Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» существенно отличается от действовавшей ранее Рекомендации МОТ № 119<sup>1</sup>.

Таким образом, дискриминация является достаточно распространенным и опасным явлением, способным причинить существенный вред субъекту трудовых отношений. В Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» закреплено, что недопущение дискриминации в области труда и занятий выступает фундаментальным принципом трудового права. Этот принцип должен соблюдаться всеми государствами — членами МОТ, независимо от ратификации соответствующих документов в связи с тем, что данное обязательство вытекает из самого факта членства их в организации.

Система международного антидискриминационного права достаточно емкая и развернутая, поскольку затрагивает практически все аспекты трудовой деятельности, распространяя свое влияние на национальное законодательство.

## **1.2. ЕВРОПЕЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Первичное и вторичное законодательство Европейского союза обеспечивает защиту от дискриминации в сфере занятости по признаку пола, расового и этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста и сексуальной ориентации.

Статья 2 Договора о Европейском союзе устанавливает принцип недискриминации в качестве одной из фундаментальных ценностей Союза<sup>2</sup>. Договор о функционировании Европейского союза (ДФЕС) наделяет Европейский союз полномочиями по борьбе с дискриминацией по признаку пола, расового и этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста и сексуальной ориентации (ст. 19). Статья 10 ДФЕС указывает, что «при определении и осуществлении своей политики и деятельности Союз стремится бороться с дискриминацией по признаку пола, расового или этническо-

<sup>1</sup> Соблюдение прав профсоюзов в России... С. 18.

<sup>2</sup> Договор о Европейском союзе (новая редакция) // Право Европейского союза : [сайт]. URL: <https://eulaw.ru/treaties/teu>.

го происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации»<sup>1</sup>.

Принцип равного обращения также провозглашен в Хартии Европейского союза об основных правах. Статья 21 Хартии запрещает дискриминацию по более широкому (неисчерпывающему) списку признаков, включая пол, расу, цвет кожи, этническое или социальное происхождение, генетические особенности, язык, религию или убеждения, политические (или любые другие) взгляды, принадлежность к национальному меньшинству, имущественное положение, рождение, инвалидность, возраст или сексуальную ориентацию<sup>2</sup>. Однако Хартия применима только в тех случаях, когда вопрос попадает в сферу действия законодательства ЕС — это означает, что государства-члены обязаны соблюдать ее только при применении законодательства ЕС.

Что касается вторичного законодательства, то до 1997 года нормы ЕС о недискриминации в основном ограничивались сферой занятости и решением проблемы неравного обращения по признаку пола. После подписания в 1997 году Амстердамского договора о внесении изменений в Договор о Европейском союзе, ЕС принял так называемую Рамочную директиву о занятости (2000/78/ЕС), которая установила общие рамки для обеспечения равного обращения на рабочем месте независимо от религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации человека<sup>3</sup>. Также в 2000 году была принята Директива о расовом равенстве (2000/43/ЕС)<sup>4</sup>.

Все государства — члены ЕС должны были пересмотреть и изменить свое законодательство, чтобы оно соответствовало требованиям данных директив. Положения Директивы о расовом равенстве и Рамочной директивы о равенстве в сфере занятости должны были быть перенесены в национальное законодательство 15 (на то время) государств — членов ЕС к 19 июля и 2 декабря 2003 года соответственно. Страны, вошедшие в ЕС позднее, должны были имплементировать

---

<sup>1</sup> Договор о функционировании Европейского союза (новая редакция) // Право Европейского союза : [сайт]. URL: <https://eulaw.ru/treaties/tfeu>.

<sup>2</sup> Хартия Европейского союза об основных правах // Право Европейского союза : [сайт]. URL: <https://eulaw.ru/treaties/charter/>.

<sup>3</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

<sup>4</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>.

обе директивы к дате своего вступления: 1 мая 2004 года для 10 новых государств-членов, 1 января 2007 года для Болгарии и Румынии и, наконец, 1 июля 2013 года для Хорватии. Хотя Великобритания официально покинула ЕС 31 января 2020 года, законодательство ЕС, включая директивы о недискриминации, продолжало применяться в Соединенном Королевстве до 31 декабря 2020 года.

Эти две новаторские директивы Совета ЕС, запрещающие дискриминацию по признакам расового или этнического происхождения, религии или убеждений, возраста, инвалидности и сексуальной ориентации, бросили серьезный вызов существующим национальным подходам к борьбе с дискриминацией по этим признакам в Европе. Они были направлены на то, чтобы все лица, проживающие в ЕС, независимо от гражданства, могли воспользоваться эффективной правовой защитой от такой дискриминации.

Директива о расовом равенстве требует от государств-членов запретить определенные формы дискриминации, а именно: прямую и косвенную дискриминацию, преследование и указания к дискриминации по признаку расового или этнического происхождения. Документ охватывает широкий спектр областей: занятость, самозанятость, профессиональная деятельность, профессиональное обучение, социальная защита, включая социальное обеспечение и здравоохранение, социальные преимущества и льготы, образование, доступ к товарам и услугам, предоставляемым населению, включая жилье, и снабжение ими. Директива о равенстве в сфере занятости ограничивается защитой в сфере занятости и профессиональной деятельности, а также профессионального обучения. Она запрещает прямую и косвенную дискриминацию, а также преследование и указания к дискриминации по признакам религии или убеждений, возраста, сексуальной ориентации и инвалидности.

Приверженность Европейского союза принципу недискриминации была подтверждена в декабре 2000 года в Хартии об основных правах. После вступления в силу Лиссабонского договора в декабре 2009 года Хартия имеет такую же обязательную юридическую силу, как и договоры.

Хотя ни одна из директив не содержит определений ни одного из этих признаков, Суд ЕС дал указания относительно некоторых из них. В данном разделе мы рассмотрим, как государства — члены ЕС, страны-кандидаты и страны Европейской экономической зоны включают различные основания для дискриминации в национальное законодательство.

Все страны внесли в конституцию общий принцип равного обращения или конкретные основания для дискриминации (кроме Великобритании, у которой нет писаной конституции). Конституционные положения, как правило, либо не имеют прямого применения, либо имеют вертикальное действие только в судебных процессах с участием государства в качестве ответчика.

В период с 2015 по 2020 год государства — члены ЕС внесли ряд изменений в законодательство, касающихся предотвращения дискриминации на рабочем месте. Они включали в себя расширение определения запрещенной дискриминации и добавление новых признаков дискриминации в существующее законодательство. Еще одним направлением было предотвращение психосоциальных рисков, в том числе путем запрета преследований, связанных с дискриминацией. Недавние поправки к национальным законодательствам, связанные с конкретными признаками дискриминации, касались таких вопросов, как обязательный пенсионный возраст, использование квот для трудоустройства инвалидов и адаптация рабочих мест для работников, соблюдающих различные религиозные традиции.

Большинство стран имплементировали директивы через гражданское или трудовое законодательство, а меньшинство также сохранили, ввели или изменили положения уголовного законодательства (например, Бельгия, Дания, Люксембург, Франция, Эстония). Хотя антидискриминационные положения все еще существуют в некоторых странах (скажем, в Латвии) в различных законодательных актах, этот метод в основном был заменен более общими антидискриминационными положениями и законодательством.

Некоторые страны, такие как Финляндия, Швеция и Великобритания, принявшие единый закон о запрете дискриминации, воспользовались возможностью уточнить существующие положения и устранить пробелы и несоответствия, вызванные разрозненностью правовой базы. Хотя в Швеции отдельные вопросы действительно были решены после принятия единого закона, различные пробелы все еще остаются, в частности между гендерными и другими основаниями дискриминации.

Аналогичным образом в Нидерландах в 2016 году была опубликована пересмотренная национальная программа действий по борьбе с дискриминацией, объединившая различные программы и планы, посвященные данному вопросу, и придавшая антидискриминационной политике стратегический и всеобъемлющий характер. В 2019 году правительство отчиталось перед парламентом о своем подходе

к борьбе с дискриминацией, обозначив несколько приоритетных направлений и описав принимаемые меры. В Исландии в 2018 году наконец было принято всеобъемлющее антидискриминационное законодательство, охватывающее такие признаки дискриминации, как расовое или этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, ограниченная трудоспособность, возраст, сексуальная ориентация и гендерная идентичность, гендерное выражение и гендерные характеристики<sup>1</sup>.

Во всех 28 (включая Великобританию) государствах — членах ЕС национальное антидискриминационное законодательство включает другие запрещенные основания в дополнение к тем, которые предусмотрены директивами. Во Франции, например, за последние несколько лет был добавлен ряд новых запрещенных оснований, включая «потерю автономии», «выражение себя на языке, отличном от французского», «экономическую уязвимость», «гендерную идентичность» и «занятие должности местного значения». В противовес этому в Турции, хотя там и вводятся некоторые дополнительные основания, не предусмотренные директивами, сексуальная ориентация таковой не является.

В табл. 1 показано разнообразие оснований (включая пять упомянутых в двух директивах), которые были внесены на национальном уровне в общее антидискриминационное законодательство.

Таблица 1

**Основания, защищенные в национальном общем  
антидискриминационном законодательстве**

Страна	Основания дискриминации, защищенные общим антидискриминационным законодательством
<b>Австрия</b>	Пол, этническая принадлежность, религия, убеждения, возраст, сексуальная ориентация
<b>Албания</b>	Пол, раса, цвет кожи, этническая принадлежность, язык, гражданство, политические, религиозные или философские убеждения, экономическое положение, образование или социальное положение, гендерная идентичность, сексуальная ориентация, характеристики пола, ВИЧ или СПИД, беременность, родство, родительская ответственность, возраст, семейное или брачное

<sup>1</sup> № 85 of 25 June 2018 Act on Equal Treatment irrespective of Race and Ethnic Origin // Government of Iceland : [сайт]. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/nr-85%202018-english.pdf> ; Act on Equal Treatment on the Labour Market, № 86/2018 // Government of Iceland : [сайт]. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf>.

*Продолжение табл. 1*

Страна	Основания дискриминации, защищенные общим антидискриминационным законодательством
	положение, гражданский статус, место жительства, состояние здоровья, генетические предрасположенности, внешность, инвалидность, принадлежность к определенной группе или любые другие основания
<b>Бельгия</b>	Предполагаемая раса, цвет кожи, социальное происхождение, этническое или национальное происхождение, гражданство, возраст, сексуальная ориентация, гражданское состояние, рождение, собственность (состояние), религиозные или философские убеждения, фактическое или будущее состояние здоровья, инвалидность, физические или генетические особенности, политические взгляды, язык, социальное происхождение, профсоюзные убеждения
<b>Болгария</b>	Пол, раса, национальное происхождение, этническая принадлежность, геном человека, гражданство, социальное происхождение, религия или вера, образование, убеждения, политическая принадлежность, личный или социальный статус, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация, семейное положение, имущественное положение или любое другое основание, предусмотренное законом или международным договором, участником которого является Болгария
<b>Великобритания</b>	<b>Англия, Уэльс и Шотландия:</b> пол (включая изменение пола, состояние в браке (гражданском партнерстве), беременность), цвет кожи, национальность (включая гражданство), этническое и национальное происхождение, инвалидность, сексуальная ориентация, религия или убеждения, возраст
	<b>Северная Ирландия:</b> нет общего антидискриминационного законодательства
<b>Венгрия</b>	Пол, расовая принадлежность, цвет кожи, национальность (не в смысле гражданства), принадлежность к национальному меньшинству, родной язык, инвалидность, состояние здоровья, религия или убеждения, политические или иные взгляды, семейное положение, материнство (беременность) или отцовство, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, возраст, социальное происхождение, финансовое положение, неполный рабочий день, трудовые правоотношения или иные правоотношения, связанные с занятостью или ее установленным сроком, принадлежность к организации, представляющей интересы, иное положение, атрибуция или состояние человека или группы
<b>Германия</b>	Пол, раса или этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная идентичность <sup>1</sup>
<b>Греция</b>	Расовое или этническое происхождение, социальное происхождение, цвет кожи, религиозные или иные убеждения, инва-

<sup>1</sup> Считается, что термин «сексуальная идентичность» имеет то же значение, что и «сексуальная ориентация».



*Продолжение табл. 1*

Страна	Основания дискриминации, защищенные общим антидискриминационным законодательством
	лидность или хронические заболевания, возраст, семейное или социальное положение, сексуальная ориентация, гендерная идентичность или характеристики
<b>Дания</b>	Раса, возраст, инвалидность, цвет кожи, религия, убеждения, сексуальная ориентация, политические взгляды, национальное, социальное или этническое происхождение
<b>Ирландия</b>	Пол, возраст, раса, религия, гражданское состояние, семейное положение, инвалидность, сексуальная ориентация, принадлежность к общине тревеллеров, помощь в получении жилья
<b>Исландия</b>	Расовое или этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, ограниченная трудоспособность, возраст, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, гендерное самовыражение, гендерные характеристики
<b>Испания</b>	Расовое или этническое происхождение, религия или убеждения, возраст, инвалидность, сексуальная ориентация
<b>Италия</b>	Расовое и этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация
<b>Кипр</b>	Расовое и этническое происхождение, религия или убеждения, возраст, сексуальная ориентация
<b>Латвия</b>	Нет общего антидискриминационного законодательства
<b>Литва</b>	Пол, раса, национальность, гражданство, язык, происхождение, социальное положение, вера, убеждения или взгляды, возраст, сексуальная ориентация, инвалидность, этническое происхождение или религия
<b>Лихтенштейн</b>	Нет общего антидискриминационного законодательства
<b>Люксембург</b>	Расовое или этническое происхождение, религия или убеждения, возраст, инвалидность, сексуальная ориентация, национальность
<b>Мальта</b>	Расовое или этническое происхождение, инвалидность, пол, сексуальная ориентация, беременность или отпуск по беременности и родам, смена пола, возраст, религия или религиозные убеждения
<b>Нидерланды</b>	Пол, раса, религия, вероисповедание, убеждения, политические взгляды, национальность, гетеросексуальная или гомосексуальная ориентация, гражданское (или семейное) положение
<b>Норвегия</b>	Пол, беременность, отпуск в связи с рождением или усыновлением ребенка, обязанности по уходу, этническая принадлежность, религия, убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, гендерное самовыражение, возраст или комбинации этих факторов
<b>Польша</b>	Пол, раса, этническое происхождение, национальность, гражданство, религия, убеждения, политические взгляды, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация

*Продолжение табл. 1*

Страна	Основания дискриминации, защищенные общим антидискриминационным законодательством
<b>Португалия</b>	Социальное происхождение, раса, национальность, этническое происхождение, территория происхождения
<b>Румыния</b>	Раса, национальность, этническое происхождение, язык, религия, социальное положение, убеждения, пол, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, неинфекционное хроническое заболевание, ВИЧ-положительный статус, принадлежность к неблагоприятной группе, любой другой критерий
<b>Северная Македония</b>	Раса, цвет кожи, национальное происхождение или этническая принадлежность, пол, гендер, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, принадлежность к маргинальной группе, язык, гражданство, социальное происхождение, образование, религия или религиозные убеждения, политические убеждения, другие убеждения, инвалидность, возраст, семейное или брачное положение, имущественное и социальное положение, состояние здоровья, личные способности или любое другое основание, предусмотренном законом или ратифицированным международным договором
<b>Сербия</b>	Раса, цвет кожи, социальное происхождение, гражданство, национальная принадлежность или этническое происхождение, язык, религиозные или политические убеждения, пол, гендерная идентичность, сексуальная ориентация, финансовое положение, рождение, генетические характеристики, здоровье, инвалидность, семейное положение, судимость, возраст, внешность, членство в политических, профсоюзных и других организациях, другие реальные или предполагаемые личные характеристики
<b>Словакия</b>	Пол, религия или убеждения, раса, принадлежность к национальности (народности) или этнической группе, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация, семейное положение и семейный статус, цвет кожи, язык, политические или иные убеждения, национальное или социальное происхождение, собственность, гендер, сообщение о преступлении или иной антиобщественной деятельности
<b>Словения</b>	Пол, этническая принадлежность, раса или этническое происхождение, язык, религия или убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация, гендерная идентичность или гендерное выражение, социальное положение, экономическое положение, образование, любые другие личные характеристики
<b>Турция</b>	Нет общего антидискриминационного законодательства
<b>Финляндия</b>	Происхождение, возраст, инвалидность, религия, убеждения, сексуальная ориентация, национальность, язык, мнения, политическая деятельность, профсоюзная деятельность, семейные отношения, состояние здоровья или другие личные характеристики

Окончание табл. 1

Страна	Основания дискриминации, защищенные общим антидискриминационным законодательством
<b>Франция</b>	Нравы, сексуальная ориентация, пол, беременность, гендерная идентичность, происхождение, принадлежность (действительная или предполагаемая) к этнической общности, нации, расе или определенной религии, внешность, место жительства, фамилия, семейное положение, профсоюзная деятельность, политические взгляды, возраст, здоровье, инвалидность, потеря самостоятельности, генетические характеристики, способность выражать свои мысли на языке, отличном от французского, экономическая уязвимость, занятие политической должности местного значения
<b>Хорватия</b>	Раса или этническое происхождение, цвет кожи, пол, язык, религия, политические или иные убеждения, национальное или социальное происхождение, имущественное положение, членство в профсоюзе, образование, социальное, семейное положение, возраст, состояние здоровья, инвалидность, генетическое наследие, гендерная идентичность и ее выражение, сексуальная ориентация
<b>Черногория</b>	Раса, цвет кожи, национальная принадлежность, социальное или этническое происхождение, язык, религия или убеждения, политические или иные взгляды, пол, изменение пола, гендерная идентичность, сексуальная ориентация и (или) интерсексуальные характеристики, состояние здоровья, инвалидность, возраст, материальное, семейное положение, принадлежность к социальной группе или предполагаемая принадлежность к группе, политической партии или иной организации, а также другие личные характеристики
<b>Чехия</b>	Раса, цвет кожи, этническое происхождение, национальность (народность), пол, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, религия или убеждения
<b>Швеция</b>	Пол, трансгендерная идентичность или ее выражение, этническая принадлежность, религия или другие убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, возраст
<b>Эстония</b>	Этническое происхождение, раса, цвет кожи, религия или другие убеждения, возраст, инвалидность или сексуальная ориентация

*Источник: Chopin I., Germaine C. A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. P. 12–15. URL: <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2020/05/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2019.pdf>.*

Судебная практика, касающаяся дискриминации по возрасту, в исследуемый период была связана с установлением конкретных возрастных ограничений относительно приема на работу и выхода на пенсию, а также с политическими мерами, учитывающими возраст. Что касается дискриминации по инвалидности, национальные

суды выносили решения по вопросам оправданных требований к состоянию здоровья для выполнения конкретных работ, обстоятельств, когда неравное обращение не равнозначно дискриминации по инвалидности, и определения того, что представляет собой «разумная корректировка» рабочего места и рабочих задач. Судебная практика по расовой дискриминации касалась дифференцированного обращения с работниками разного этнического происхождения с точки зрения заработной платы. В делах о преследовании и издевательствах также затрагивались вопросы расовой принадлежности. Дело Самир-ы Ачбиты имело особое значение в связи с проблемой ношения религиозной одежды на рабочем месте: суд постановил, что частные предприятия могут принимать решение о необходимости соблюдения общепринятых правил поведения и при определенных условиях запрещать ношение головных платков или аналогичной религиозной одежды<sup>1</sup>.

### 1.3. НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ СТРАН АЗИИ

Сообщения о случаях дискриминации и литература по вопросам дискриминации трудящихся в неевропейских странах достаточно ограничены. Существующие источники позволяют проанализировать состояние и тенденции развития законодательства о дискриминации в сфере труда в некоторых странах Азии, представляющих собой различные типы и формы экономики.

*Бахрейн* ратифицировал Конвенцию МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Конституция Бахрейна предусматривает равенство граждан перед законом и запрещает дискриминацию по признаку пола, происхождения, языка, религии или вероисповедания<sup>2</sup>. В 2018 году в Закон о трудовых правах в частном секторе 2012 года были внесены поправки, включающие запрет на дискриминацию по признаку пола, происхождения, языка, религии или убеждений среди работников, подпадающих под действие закона<sup>3</sup>. Было введено

<sup>1</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>.

<sup>2</sup> Constitution of the Kingdom of Bahrain (art. 18) // UN Human Rights Office : [сайт]. URL: [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/BAHRAIN\\_Constitution.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/BAHRAIN_Constitution.pdf).

<sup>3</sup> The Labour Law for the Private Sector (ch. 2) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/BHR91026%20Eng.pdf>.

наказание для любого работодателя или его представителя, нарушающего эти положения. Трудовое законодательство не распространяется на домашних работников и работников сельскохозяйственного сектора. Раздел 29 указанного закона запрещает дискриминацию в отношении женщин, а раздел 39 запрещает дискриминацию в оплате труда по признаку пола, этнического происхождения, языка, религии или убеждений. Эти положения не запрещают все формы прямой и косвенной дискриминации по всем признакам, изложенным в Конвенции № 111, и во всех аспектах занятости и профессиональной деятельности, в том числе между сослуживцами.

Закон о трудовых правах в частном секторе 2012 года ограничивал занятость женщин на некоторых работах и в некоторых профессиях, в том числе в ночные смены; однако в 2020 году в закон были внесены поправки, разрешающие привлекать женщин ко всем работам и профессиям, связанным с ночным трудом. Был создан Высший совет женщин и разработан Национальный план по улучшению положения бахрейнских женщин, направленный на обеспечение равных возможностей для людей обоих полов. В 2009 году в Бахрейне также был создан Национальный институт по правам человека. В октябре 2020 года Министерство юстиции, исламских дел и пожертвований и Управление по регулированию рынка труда подписали меморандум о взаимопонимании, чтобы оказывать административную помощь иностранным работникам в подаче трудовых исков в онлайн-режиме.

*Бангладеш* ратифицировала большинство международных конвенций, содержащих положения, касающиеся недискриминации и равенства. Кроме того, она также ратифицировала Конвенции МОТ № 100 («О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности») и № 111. Конституция Бангладеш содержит общий запрет на дискриминацию и призывает государство стремиться обеспечить равенство возможностей для всех граждан путем принятия эффективных мер по устранению социального и экономического неравенства<sup>1</sup>. Кроме того, она призывает государство обеспечить равенство возможностей и прав женщин и мужчин, а также участие женщин во всех сферах жизни страны<sup>2</sup>. Часть III Конституции, посвященная основным правам, гарантирует: «все граждане равны перед законом и имеют право на равную защиту закона»<sup>3</sup>, государство не должно

<sup>1</sup> The Constitution of the People's Republic of Bangladesh (art. 19) // WIPO Lex : [сайт]. URL: <http://bdlaws.minlaw.gov.bd/act-367.html>.

<sup>2</sup> Ibid (art. 19 (3) и 28 (2)).

<sup>3</sup> Ibid (art. 27).

дискриминировать ни одного гражданина по признаку религии, расы, касты, пола или места рождения<sup>1</sup>. Конституция также гарантирует, что граждане, занятые на государственных предприятиях, не будут подвергаться дискриминации по данным признакам. Кроме того, Основной закон позволяет государству разрабатывать меры для обеспечения представительства меньшинств на предприятиях всех форм собственности<sup>2</sup>. Подобные гарантии равных возможностей и недискриминации не предусмотрены для занятости в частном секторе.

В Бангладеш нет специального антидискриминационного законодательства или законодательства о равенстве. По рекомендации Комиссии по законодательству Бангладеш в 2014 году был подготовлен проект Закона о ликвидации дискриминации. Этот законопроект все еще находится на рассмотрении в министерстве права, за исключением положения, гарантирующего равную заработную плату за труд равной ценности для мужчин и женщин<sup>3</sup>, и запрета дискриминации работников на основании их членства в профсоюзах. В трудовом законодательстве Бангладеш нет положений о равенстве или недискриминации. Многие группы трудящихся, такие как домашние и сельскохозяйственные работники, также остаются вне сферы действия Закона о труде 2006 года, помимо этого, не защищено большое количество работников из племенных групп и маргинализованных социальных слоев, а также женщин. Закон о труде оставляет значительный пробел в правовой защите от дискриминации по признакам, перечисленным в Конвенции № 111, в частном секторе.

Национальная трудовая политика Бангладеш от 2012 года включает в свои цели ликвидацию дискриминации мужчин и женщин и среди работников, а также создание свободных от дискриминации рабочих мест для представителей племенных общин, расовых меньшинств, этнических и других общин, маргинальных и малообеспеченных групп населения, инвалидов. Помимо этого, она направлена на искоренение дискриминации в оплате в отношении мужчин, женщин и малообеспеченных групп населения. Были предложены специальные меры по прекращению дискриминации женщин на рабочих местах и созданию безопасных, здоровых и благоприятных для них пространств, нацеленные среди прочего на повышение представленности женщин в рабочей силе.

<sup>1</sup> The Constitution of the People's Republic of Bangladesh (art. 28).

<sup>2</sup> Ibid (art. 29).

<sup>3</sup> The Bangladesh Labour Act, 2006 (art. 345) // Better Work : [сайт]. URL: [https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006\\_Eng.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006_Eng.pdf).

Проект Национальной стратегии занятости на 2019 год включает главу «Занятость женщин и молодежи», но не охватывает другие маргинализированные группы. Глава о женщинах посвящена различным аспектам занятости женщин, включая расширение с помощью различных мер их представленности на рынке труда, укрепление их статуса занятости и положения на рабочем месте, повышение заработной платы и возможностей для мобильности. Стратегия занятости молодежи не признает и не учитывает неоднородность молодежи, выходящей на рынок труда, включая наличие маргинализированных групп и тех, кто подвергается структурной и социальной дискриминации по признаку социального происхождения, расы, национальной, этнической принадлежности или другим признакам.

За последнее десятилетие был принят ряд законодательных положений и стратегий, направленных на поддержку женщин в сфере занятости и содействие гендерному равенству. Закон о труде (с поправками 2013 г.) увеличил отпуск по беременности и родам до шести месяцев<sup>1</sup>, Закон о правах и защите инвалидов (2013) закрепил права мужчин и женщин с ограниченными возможностями здоровья в сфере занятости<sup>2</sup>. «Политика защиты и благосостояния домашних работников» (2015) обеспечила правовую защиту, социальные льготы, минимальные возрастные ограничения и отпуск по беременности и родам для домашних работников, что, однако, не соответствует правам работников по Закону о труде<sup>3</sup>. Также в Бангладеш был издан Закон о предотвращении домашнего насилия и защите от него (2010)<sup>4</sup> и Закон о предотвращении жестокости в отношении женщин и детей (2000)<sup>5</sup>, направленный на улучшение их положения и обеспечение их защиты от насилия. Кроме того, в стране разработаны Стратегия гендерного равенства (2014)<sup>6</sup>, План действий по борьбе с изменени-

<sup>1</sup> The Bangladesh Labour Act, 2006 (art. 345).

<sup>2</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia / I. Bosc, J. Lerche, A. Shah [et al.]. 2022. P. 26. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_844072.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_844072.pdf).

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> English Version of the Domestic Violence (Prevention and Protection) Act, 2010 // Bangladesh National Portal : [сайт]. URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/203db6dc\\_7c82\\_4aa0\\_98a6\\_8672334b235c/Domestic%20Violence%20Act%20English.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/203db6dc_7c82_4aa0_98a6_8672334b235c/Domestic%20Violence%20Act%20English.pdf).

<sup>5</sup> Prevention of Cruelty against Women and Children Act // UN Women : [сайт]. URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/bangladesh/2000/prevention-of-cruelty-against-women-and-children-act-2000> (дата обращения: 27.11.2022).

<sup>6</sup> Gender Equity Strategy. 2014 // Health Economics Unit (HEU) : [сайт]. URL: <http://oldweb.heu.gov.bd/pdf/gender%20equity%20strategy%202014.pdf>.

ем климата и гендерными проблемами (2013)<sup>1</sup>, Национальный план действий по реализации Национальной политики в области развития женщин (2011)<sup>2</sup>, Национальный план действий по предотвращению насилия в отношении женщин и детей на 2013–2025 годы<sup>3</sup>, Национальный план действий по борьбе с торговлей людьми (2012–2014)<sup>4</sup> и Национальный план действий по сексуальному и репродуктивному здоровью подростков. «Перспективный план Бангладеш 2021–2041»<sup>5</sup> также включает вопросы защиты прав женщин.

Тем не менее в Бангладеш сохраняются патриархальные взгляды. Существующие правила, стратегии и планы, направленные на расширение прав и возможностей женщин и борьбу с дискриминацией, редко реализуются из-за скрытых гендерных предубеждений и системной гендерной дискриминации. Несмотря на поправки 2013 года, Закон о труде по-прежнему не допускает женщин к некоторым отраслям и работам, которые считаются неподходящими для подростков и женщин (включая работу в непосредственной близости от машин, находящихся в движении, их чистку и обслуживание), к работам, связанным с оборудованием, считающимся опасным, к работам под землей или под водой. Также по-прежнему отсутствует законодательство, запрещающее сексуальные домогательства в отношении женщин на рабочем месте.

Индия ратифицировала Конвенции № 100 и 111. В 2018–2020 годах в стране была проведена реформа трудового законодательства, которая повлекла за собой преобразование и объединение около 42 разрозненных законов о труде в 4 национальных кодекса — Кодекс о заработной плате (2019)<sup>6</sup>, Кодекс о безопасности, гигиене труда

<sup>1</sup> Bangladesh Climate Change and Gender Action Plan // National Designated Authority to GCF : [сайт]. URL: <http://nda.erd.gov.bd/files/1/Publications/CC%20Policy%20Documents/CCGAP%202009.pdf>.

<sup>2</sup> National Women Development Policy, 2011 // Bangladesh National Portal : [сайт]. URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/policies/64238d39\\_0ecd\\_4a56\\_b00c\\_b834cc54f88d/National-Women%20Development%20Policy-2011English.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/policies/64238d39_0ecd_4a56_b00c_b834cc54f88d/National-Women%20Development%20Policy-2011English.pdf).

<sup>3</sup> National Action Plan to Prevent Violence Against Women and Children 2013–2025 // Bangladesh National Portal : [сайт]. URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/bcf75e01\\_95e3\\_48ba\\_bfe4\\_3d88ea5f593c/English-National-Action-Plan-to-Prevent-Violence-Against-Women-and-Children-2013-20251.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/bcf75e01_95e3_48ba_bfe4_3d88ea5f593c/English-National-Action-Plan-to-Prevent-Violence-Against-Women-and-Children-2013-20251.pdf).

<sup>4</sup> National Action Plan Against Trafficking in Human Beings for 2012–2014 // Global Database on Violence against Women : [сайт]. URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/bangladesh/2012/national-plan-of-action-for-human-trafficking>.

<sup>5</sup> Making Vision 2041 a Reality. Perspective Plan of Bangladesh 2021–2041 // Local Government Engineering Department (LGED) : [сайт]. URL: <http://oldweb.lged.gov.bd/uploadeddocument/unitpublication/1/1049/vision%202021-2041.pdf>.

<sup>6</sup> The Code on Wages, 2019 // PRS Legislative Research : [сайт]. URL: [https://prsindia.org/files/bills\\_acts/bills\\_parliament/2019/Code%20on%20Wages,%202019.pdf](https://prsindia.org/files/bills_acts/bills_parliament/2019/Code%20on%20Wages,%202019.pdf).



и условиях труда (2020)<sup>1</sup>, Кодекс о социальном обеспечении (2020)<sup>2</sup>, Кодекс о производственных отношениях (2020)<sup>3</sup>. Многие из законов, объединенных в кодексы, прямо или косвенно касаются межгосударственных и внутригосударственных трудящихся-мигрантов. Кодекс о заработной плате содержит положения, запрещающие дискриминацию в оплате труда работников по признаку пола, но не социального происхождения, этнической принадлежности или религии. Он также запрещает дискриминацию по признаку пола при приеме на работу и в условиях найма, за исключением случаев, когда прием на работу женщин запрещен или ограничен законом.

Других положений о недискриминации в трудовом законодательстве страны нет. Таким образом, закон не в состоянии полностью защитить мужчин и женщин от дискриминации во всех аспектах занятости и профессиональной деятельности. Новый свод законов о труде также не запрещает прямую и косвенную дискриминацию по другим признакам, перечисленным в Конвенциях № 100 и 111. В Индии действует Закон о сексуальных домогательствах женщин на рабочем месте (предотвращение, запрет и возмещение ущерба) (2013)<sup>4</sup>, но он не запрещает домогательства на рабочем месте по другим признакам, помимо пола, таким как раса, этническая принадлежность, религия или социальное происхождение.

В процессе реформ правительство отменило специальные ограничения на женский труд, включая ограничения, касающиеся работы женщин в ночное время. В новом Кодексе о безопасности, гигиене труда и условиях труда сохранилось указание на особые ограничения в отношении женской занятости, но там нет прямого запрета на занятость женщин в каких-либо конкретных профессиях и видах деятельности или в какое-либо конкретное время, например ночью, как это было в прежнем законодательстве. Решения, связанные с данным вопросом, оставлены на усмотрение государственных органов. Домашний труд на национальном уровне ранее не регулировался, но в настоящее время в большинстве штатов действуют правила най-

<sup>1</sup> The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/OSH\\_Gazette.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/OSH_Gazette.pdf).

<sup>2</sup> The Code on Social Security, 2020 // URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/SS\\_Code\\_Gazette.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/SS_Code_Gazette.pdf).

<sup>3</sup> The Industrial Relations Code, 2020 // The Gazette of India : [сайт]. URL: <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2020/222118.pdf>.

<sup>4</sup> The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) act, 2013 // Legislative Department, Ministry of Law and Justice, GoI : [сайт]. URL: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-14.pdf>.

ма домашних работников. За прошедшее десятилетие Индия разработала ряд стратегий по расширению прав и возможностей женщин, последней из которых является Национальная стратегия в отношении женщин.

Конституция страны предусматривает равенство всех граждан и запрещает дискриминацию по признаку религии, расы, касты, пола, происхождения, места рождения или проживания в отношении доступа к государственным услугам и государственной занятости. Положения, предусматривающие позитивные действия и квоты, также распространяются только на государственный сектор. Принятая в 2019 году 103-я поправка к Конституции ослабила равенство возможностей для представителей официально зарегистрированных каст и племен путем введения дополнительного резервирования должностей для 10 % «экономически слабых граждан». В широком смысле такое население определяется как малообеспеченные лица или лица, имеющие менее пяти акров сельскохозяйственных угодий или дом в городе площадью менее 1 тыс. квадратных футов<sup>1</sup>.

Закон о зарегистрированных кастах и зарегистрированных племенах (предотвращение зверств) (1989)<sup>2</sup> способствует равному осуществлению прав представителей зарегистрированных каст и зарегистрированных племен, включая резервирование мест в законодательных органах страны и штатов и должностей на государственной службе. Закон о запрете найма уборщиков мусора для ручных работ и их реабилитации (2013)<sup>3</sup> нацелен на освобождение далитов<sup>4</sup> от социально унижительной и опасной работы, реабилитацию тех из них, кто ранее убирал мусор вручную, и облегчения их социальной и экономической мобильности.

В 2016 году был разработан всеобъемлющий законопроект о борьбе с дискриминацией и равенстве. Он значительно расширил категории дискриминации и предвзятого отношения в соответствии с законом — в случае принятия закона правовая защита будет рас-

<sup>1</sup> The Constitution (One Hundred and Third Amendment) act, 2019 // The Gazette of India : [сайт]. URL: <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2019/195175.pdf>.

<sup>2</sup> India: Act № 33 of 1989, Scheduled Castes and the Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities) Act, 1989 // UN Human Rights Office : [сайт]. URL: [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/INDIA\\_Scheduled%20Castes%20and%20the%20Scheduled%20Tribes%20\(Prevention%20of%20Atrocities\)%20Act.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/INDIA_Scheduled%20Castes%20and%20the%20Scheduled%20Tribes%20(Prevention%20of%20Atrocities)%20Act.pdf).

<sup>3</sup> The Prohibition of Employment as Manual Scavengers and Their Rehabilitation act, 2013 // Legislative Department, Ministry of Law and Justice, GoI : [сайт]. URL: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-25.pdf>.

<sup>4</sup> Далиты (букв. «угнетенные») — с XX века общее наименование ряда каст, занимающих самое низкое место в кастовой иерархии.

пространена на гораздо большее число лиц и групп. Также законопроект предусматривает структуры и меры по возмещению ущерба.

Были созданы учреждения, ответственные за реализацию антидискриминационного законодательства, например Закона о зарегистрированных кастах и зарегистрированных племенах. К ним относятся Министерство социальной справедливости и полномочий, парламентские комитеты Союза и штатов по социальной справедливости, Министерство по делам племен, а также Национальные комиссии по делам зарегистрированных каст и зарегистрированных племен.

Трудовой кодекс *Иордании* гласит, что его положения распространяются на всех работников независимо от пола, национальности, расы, цвета кожи и религии и что любые другие права и привилегии, указанные во всех остальных законах, распространяются на всех работников без дискриминации<sup>1</sup>. Работник определяется как «любое лицо, мужчина или женщина, выполняющее работу за вознаграждение или прикрепленное к работодателю и подчиняющееся его приказу, включая молодежь и лиц, проходящих испытательный срок или обучение». Конституция гарантирует всем иорданцам право на труд и равенство перед законом без дискриминации по признаку расы, языка и религии<sup>2</sup>. В национальном законодательстве нет положений, запрещающих прямую и косвенную дискриминацию или дискриминацию во всех аспектах занятости и профессиональной деятельности.

Закон о социальном обеспечении<sup>3</sup> (2014) распространяется на всех работников без какой-либо дискриминации в отношении национальности, а также независимо от продолжительности или формы контракта, характера и размера заработной платы при условии, что они работают в секторе, где установлена стандартная минимальная заработная плата. Домашним работникам не устанавливается минимальная заработная плата, и работодатели, как правило, не оформляют таких работников, даже если их зарплата соответствует минимальной или превышает ее. Также сохраняются некоторые различия в правах, доступных женщинам и мужчинам.

<sup>1</sup> Labour Code, Law № 8 of 1996 (sec. 2) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm>.

<sup>2</sup> Jordan's Constitution of 1952 with Amendments through 2016 (art. 6, 23) // WIPO Lex : [сайт]. URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/564126>.

<sup>3</sup> Law № 1 for 2014. Social Security Law // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108105/133438/F1254441232/Social%20Security%20Law%202014%20\(1\)compress.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108105/133438/F1254441232/Social%20Security%20Law%202014%20(1)compress.pdf).

На работников, не подпадающих под действие Трудового кодекса, включая домашних работников, поваров, садовников и сельскохозяйственных рабочих (большинство из которых, как правило, женщины и (или) рабочие-мигранты), не распространяются положения, связанные со свободой объединения и правом на объединение в профсоюзы. Хотя в 2009 году в Иордании были приняты правила, касающиеся домашнего труда, тем не менее права домашних работников по-прежнему несоизмеримы с правами других работников, предусмотренными Трудовым кодексом. Деятельность частных агентств по найму и трудоустройству, занимающихся наймом неграждан Иордании в качестве домашних работников, также была регламентирована с целью предотвращения злоупотреблений и эксплуатации работников. Иордания ограничила круг профессий и отраслей, открытых для трудящихся-мигрантов, беженцев и работников палестинского происхождения. Кроме того, Трудовой кодекс ограничивает право населения на создание профсоюзов, препятствуя возможности трудящихся-мигрантов организовываться и коллективно представлять свои права и интересы<sup>1</sup>. Вместе с тем трудящимся-мигрантам разрешено вступать в созданные профсоюзы.

Министерство труда в лице Корпорации профессионального обучения приняло стратегию содействия участию женщин в программах профессионального обучения, связанных с работой, через свои институты по всей стране. Тем не менее власти Иордании продолжают ограничивать профессии и виды деятельности, в которых могут быть заняты женщины. Статья 69 Трудового кодекса запрещает женщинам работать в шахтах с 8 вечера до 6 утра (за исключением определенных мест), а также в других отраслях хозяйственной деятельности, определенных министром труда.

*Кувейт* ратифицировал Конвенцию МОТ № 111. Конституция страны предусматривает равные права граждан без различий по признаку пола, происхождения, языка и религии<sup>2</sup>. Уголовный кодекс Кувейта фиксирует уголовную ответственность за сексуальное домогательство во всех его формах. Закон о труде в частном секторе (2010) предусматривает, что женщинам платят столько же, сколько и мужчинам за одинаковую работу (но не за труд равной ценности)<sup>3</sup>. Он

<sup>1</sup> Labour Code, Law № 8 of 1996 (sec. 98).

<sup>2</sup> Kuwaiti Constitution (art. 29) // WIPO Lex : [сайт]. URL: <https://wipo.lex.wipo.int/ru/text/571365>.

<sup>3</sup> The Law of Labor in the Private Sector № 6 of 2010 (art. 26) // National Assembly of the Republic of Armenia : [официальный сайт]. URL: <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensrqer19/Kuwait.pdf>.

не запрещает прямую или косвенную дискриминацию по всем признакам, перечисленным в Конвенции № 111, а также не определяет и не запрещает сексуальные домогательства. Однако в документе говорится о недопустимости увольнения на основании религии, пола или происхождения. Кроме того, хотя в Законе лишь упоминается, что кувейтцы, занятые в частном секторе, имеют право на создание профсоюзов, он не содержит прямого запрета на вступление в такие профсоюзы некувейтцев. Закон № 15 (1979) о государственной службе также не запрещает все формы дискриминации по признакам, упомянутым в Конвенции<sup>1</sup>. Национальная стратегия по борьбе с дискриминацией в сфере труда и занятости в Кувейте отсутствует.

Положения ратифицированных международных договоров становятся законом Кувейта (частью внутреннего законодательства) после присоединения страны к договору, и судьи обязаны применять эти положения напрямую<sup>2</sup>. Согласно решениям Кассационного суда это означает, что Конвенция МОТ № 111 должна применяться в Кувейте напрямую.

В 2015 году в Кувейте был опубликован новый стандарт контракта для трудящихся-мигрантов, а административное решение 2016 года позволило некоторым трудящимся-мигрантам передавать свое спонсорство<sup>3</sup> новому работодателю после трех лет работы без согласия предыдущего работодателя. Однако эти реформы не распространяются на домашних работников-мигрантов. В Кувейте действует закон № 91, запрещающий торговлю людьми и незаконный ввоз мигрантов (2013)<sup>4</sup>, и разработана национальная стратегия по борьбе с этим явлением.

Правительство также приняло Закон о домашних работниках (Закон № 68 от 2015 г.)<sup>5</sup>, который регулирует наем и размещение домашних работников и устанавливает минимальные условия их трудо-

---

<sup>1</sup> Decree Law № 15 of 1979 concerning the Civil Service // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=39896](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=39896).

<sup>2</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia. P. 49.

<sup>3</sup> Иммиграционный спонсор — работник, который соглашается на определенные контрактные обязательства.

<sup>4</sup> Kuwait: Law № 91 of 2013 on Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants // The Warnath Group : [сайт]. URL: <https://www.warnathgroup.com/wp-content/uploads/2020/06/2013-Law-on-Trafficking-in-Persons-and-Smuggling-of-Migrants.pdf>.

<sup>5</sup> The Domestic Worker Law // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101760/132163/F1794745336/KWT101760%20Eng.pdf>.

устройства. Он также запрещает работодателям удерживать личные документы таких работников и заставлять их заниматься опасным или унижительным трудом. В соответствии с этим документом работодатели обязаны обеспечивать домашних работников питанием, одеждой, лекарствами, заботиться об их медицинском обслуживании, а также предоставлять им подходящее жилье. В 2016 и 2017 годах Министерство внутренних дел приняло подзаконные акты по реализации закона и обязало работодателей выплачивать компенсацию за сверхурочную работу. Министерство также издало указ об установлении для домашних работников минимальной заработной платы в размере 60 кувейтских динаров (200 долларов США).

Тем не менее нужно отметить, что данные меры защиты слабее, чем те, которые гарантируются работникам в соответствии с Законом о труде в частном секторе. Домашние работники не могут создавать профсоюзы, а механизмы правоприменения, включая трудовые инспекции, отсутствуют. Также отсутствуют санкции против работодателей, которые конфискуют паспорта или не выполняют ряд предусмотренных Законом обязанностей.

*Ливан* ратифицировал Конвенции МОТ № 100 и 111. Конституция Ливана предусматривает равенство и недискриминацию среди граждан<sup>1</sup>. На неграждан эти конституционные положения не распространяются. Это исключение важно из-за значительного присутствия в стране беженцев и рабочих-мигрантов. Трудовой кодекс запрещает работодателям подвергать работников дискриминации по признаку пола в отношении вида работы, оплаты труда, занятости, продвижения по службе, профессионального обучения и одежды<sup>2</sup>. Однако наказаний за несоблюдение этого запрета в Кодексе не предусмотрено. Других положений, гарантирующих равенство или недискриминацию, в Трудовом кодексе или нормативных актах, регулирующих занятость и труд, нет.

Женщины имеют право на десятидневный отпуск по беременности и родам, который оплачивается работодателем, увольнение женщины по причине беременности незаконно. Отпуск по уходу за ребенком не предусмотрен. Трудовой кодекс прямо не запрещает сексуальные домогательства на рабочем месте, но Уголовный кодекс

<sup>1</sup> Lebanon's Constitution of 1926 with Amendments through 2004 // WIPO Lex : [сайт]. URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/565745>.

<sup>2</sup> Code of Labour. A Comprehensive English Translation of the Lebanese Code of Labour // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>.

страны описывает ряд деяний, которые приравниваются к сексуальным домогательствам, а кроме того, в декабре 2020 года правительство приняло закон о криминализации сексуальных домогательств<sup>1</sup>.

Трудовой кодекс Ливана не охватывает домашних работников и работников сельского хозяйства, то есть представителей секторов, где в основном заняты женщины и мигранты. И Трудовой кодекс, и Закон о социальном обеспечении предоставляют мужчинам социальные льготы, которых женщины лишены. Женщины не могут распространить действие своего национального социального обеспечения на супругов, за исключением случаев, когда муж имеет инвалидность или достиг возраста 60 лет, мужчины же имеют право распространить свои льготы на безработных жен. Статья 27 Трудового кодекса по-прежнему запрещает использование труда женщин в ряде отраслей и профессий (перечислены в Приложении 1 к Трудовому кодексу).

В Ливане не провозглашена национальная политика в области равенства или недискриминации, как и в области занятости или рабочих мест. Однако принят национальный Стратегический план в интересах женщин Ливана на 2011–2021 годы, который направлен на устранение дискриминационных положений трудового законодательства, повышение осведомленности о правах и возможностях женщин в мире труда, а также на повышение квалификации женщин и их участия в рабочей силе<sup>2</sup>. Помимо этого, в Ливане действует Национальная стратегия социального развития (2011), целью которой является учет гендерных вопросов во всех концепциях и программах. Также принята Стратегия развития малого и среднего бизнеса — план действий до 2020 года, направленный на создание более благоприятной для женщин бизнес-среды и увеличение доли женщин среди владельцев и руководителей малого и среднего бизнеса.

*Ненал* ратифицировал большинство международных конвенций, которые содержат положения, касающиеся недискриминации и равенства. Так, он является участником Конвенции о правах инвалидов, ратифицировал Конвенции МОТ № 100, 111 и 169<sup>3</sup>. Следует отметить,

<sup>1</sup> Lebanon's Anti-Sexual Harassment Law № 205 Passes... Now What? // American University of Beirut : [сайт]. URL: <https://www.aub.edu.lb/cibl/news/Pages/LebanonAntiSexualHarassmentLawNo205PassesNowWhat.aspx>.

<sup>2</sup> National Strategy for Women in Lebanon // National Commission for Lebanese Women : [сайт]. URL: <https://nclw.gov.lb/wp-content/uploads/2017/02/2-National-strategy-for-women-in-Lebanon-2011-2021-in-3-languages.pdf>.

<sup>3</sup> Конвенция № 169 Международной организации труда «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах».

что Непал ратифицировал все основные конвенции МОТ, за исключением Конвенции об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105). Также Непал перевел ряд международных обязательств в национальное законодательство. Конституция Непала 2015 года<sup>1</sup> провозглашает политику социальной справедливости и инклюзивности, которую должны проводить все государственные структуры, чтобы положить конец фактической дискриминации и неравенству. Конституция также содержит положения, способствующие формированию парламентского комитета для мониторинга постепенного осуществления такой политики. Статья 18 Основного закона гарантирует всем гражданам право на равенство и устанавливает, что государство не должно подвергать граждан дискриминации по признакам происхождения, религии, расы, касты, племени, пола, физического состояния, инвалидности, здоровья, семейного положения, беременности, экономического положения, языка, региона, идеологии или по другим подобным признакам.

Новый Трудовой кодекс 2017 года запрещает дискриминацию по признаку пола<sup>2</sup>. Однако законодательство не обеспечивает защиту всех работников путем запрета всех форм прямой и косвенной дискриминации по каждому из признаков, охватываемых Конвенциями МОТ № 100, 111 и 169. Национальная стратегия Непала в области занятости от 2015 года включает цель — создать равные возможности в сфере занятости во всех секторах и охватить маргинализированные социальные группы. Национальная стратегия гендерного равенства находится на стадии утверждения.

В 2018 году в Непале был принят Закон о праве на занятость<sup>3</sup>, который предусматривает, что каждый гражданин имеет право на трудоустройство (ст. 3) и что, за исключением случаев, когда применяются специальные положения, никто не должен подвергаться дискриминации по признакам происхождения, религии, цвета кожи, касты, этнической принадлежности, пола, языка, региона, идеологии или другим подобным признакам (ст. 6). Закон предусматривает штраф в размере 10 тыс. непальских рупий при любом случае дискриминации со стороны работодателя (ст. 25, 26).

<sup>1</sup> Nepal's Constitution of 2015 // Constitute : [сайт]. URL: [https://www.constituteproject.org/constitution/Nepal\\_2015.pdf](https://www.constituteproject.org/constitution/Nepal_2015.pdf).

<sup>2</sup> The Labour Act, 2017 (2074) // Nepal Law Commission : [сайт]. URL: <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/03/The-Labor-Act-2017-2074.pdf>.

<sup>3</sup> The Right to Employment Act, 2075 (2018) // Nepal Law Commission : [сайт]. URL: <https://lawcommission.gov.np/en/?p=20792>.



Закон Непала о дискриминации по признаку касты и неприкасаемости (правонарушение и наказание) от 2011 года<sup>1</sup> запрещает дискриминацию по соответствующим признакам (ст. 3, 4). Дискриминация по признаку касты и неприкасаемости определяется как любое действие, основанное на «обычаях, традициях, религии, культуре, ритуалах, принадлежности к касте, расе, общине, происхождении или роде занятий» (ст. 4). Эти действия запрещены в широком спектре областей, в том числе в отношении профессиональной деятельности или бизнеса; производства, продажи или распространения любых товаров, услуг или средств; при приеме на работу или получении вознаграждения. Кроме того, Закон запрещает любые другие виды нетерпимого поведения, распространение или передачу любых материалов, где провозглашается иерархическое превосходство определенной касты или расы, а также любое поведение, указывающее на кастовое превосходство или ненависть.

Статьи 17–19 Национального гражданского кодекса 2017 года, вступившего в силу в 2018 году, предусматривают равенство всех граждан, гарантии недискриминации и позитивные действия. В ст. 19 прописаны специальные меры, предусмотренные законом для защиты, расширения прав и возможностей, а также развития граждан, включая социально или культурно отсталое население<sup>2</sup>. Глава 10 (ст. 160 и 161) Национального уголовного кодекса 2017 года предусматривает уголовную ответственность за дискриминацию.

В 2014 году в Непале был принят закон о сексуальных домогательствах на рабочем месте<sup>3</sup>. Также в стране разработан национальный план действий по борьбе с торговлей людьми, где особое внимание уделено женщинам и детям. Помимо этого, действует Стратегия развития сельского хозяйства<sup>4</sup> (2015), в которой достижение гендерного равенства в сельском хозяйстве рассматривается как неотъемлемый компонент развития.

<sup>1</sup> The Caste-Based Discrimination and Untouchability (Offence and Punishment) Act, 2068 (2011) // Nepal Law Commission : [сайт]. URL: <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/09/The-Caste-Based-Discrimination-and-Untouchability-Offence-and-Punishment-Act-2068-2011.pdf>.

<sup>2</sup> The National Civil (Code) Act, 2017 (2074) // Ministry of Law, Justice and Parliamentary Affairs : [сайт]. URL: <http://www.moljpa.gov.np/en/wp-content/uploads/2018/12/Civil-code.pdf>.

<sup>3</sup> The Sexual Harassment at Workplace (Prevention) Act, 2014 (2071) // Nepal Law Commission : [сайт]. URL: <https://lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/12/The-Sexual-Harassment-at-Workplace-Prevention-Act-2014-2071.pdf>.

<sup>4</sup> Agriculture Development Strategy (ADS) 2015 to 2035 // Faolex : [сайт]. URL: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/nep171433.pdf>.

## ВЫВОДЫ

Современное законодательство о защите прав работников от дискриминации формировалось в условиях постоянной эволюции социально-трудовых отношений. Признание и реализация на практике универсальных международных стандартов в области прав человека труда зависели от исторически сложившихся в каждом государстве социально-политических, национальных и культурных условий.

Не меньшее влияние на проявление дискриминации оказывают также новые формы социально-трудовых отношений. За последнее время появились новые виды законов, устанавливающих иерархию работников. Например, законодательство о трудовом аутсорсинге определяет категории работников, на которых распространяются различные виды трудовой защиты.

Охват различных категорий работников с точки зрения правовой и политической защиты в большинстве национальных законодательств неоднозначен. Хотя конституционные положения обычно содержат некоторые универсальные положения, упущения и исключения по-разному проявляются в национальных политических и правовых системах, начиная с конституций и заканчивая политикой и правоприменением. Эта двойственность важна, поскольку она позволяет странам претендовать на эгалитарные полномочия и одновременно воспроизводить иерархическое классовое и трудовое разделение.

Доступ к достойной работе часто предоставляется лишь отдельным привилегированным группам населения, в то время как другие могут претендовать только на низкооплачиваемую и нестабильную работу. Иными словами, на рынках труда существует тенденция исключать определенные группы населения из числа тех, кто работает в более благоприятных условиях, и концентрировать их на более низкооплачиваемых или незащищенных рабочих местах.

Традиционная кастовая система в Южной Азии прослеживается с ведических времен. Неприкасаемость ассоциировалась с теми, кто выполнял рутинную работу, и оправдывалась религиозными практиками. Кастовые системы были основаны на отношениях служения и покровительства, где люди, получившие от предков принадлежность к профессиям, представители которых занимают подчиненное положение, служили привилегированному классу, владевшему большей частью производственных ресурсов и предоставлявшему минимальные средства к существованию и защите низшим кастам.

Привилегированный класс также определял легитимность социального порядка, веками воспроизводя отношения господства.

После Второй мировой войны в контексте деколонизации и возникновения новых государств был внедрен более эгалитарный курс, основанный на правовых политических реформах. Например, законодательные и политические меры включали запрет неприкасаемости и конкретные шаги по борьбе с кастовой дискриминацией.

Однако, несмотря на позитивные изменения в социально-трудовых отношениях, неравенство сохраняется, и социальное происхождение остается важным параметром, влияющим на современный рынок труда.

## Глава 2

# ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ НОРМЫ И ТРАДИЦИИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЯВЛЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

### 2.1. ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ПО ЭТНИЧЕСКОМУ И РЕЛИГИОЗНОМУ ПРИНЦИПАМ

Стигматизация<sup>1</sup> и дискриминация по этническому и религиозному принципам имеют глубокие исторические, лингвистические и идеологические корни.

Этнические трудовые иерархии во многих государствах часто восходят к давней истории политического и торгового господства и подчинения. Стигматизация и дискриминация религиозного и расового характера способствовали воспроизводству этих традиционных иерархий. Например, при османском правлении подданные были разделены по религиозному признаку, кодифицированному системой миллетов, которая устанавливала двухуровневую иерархию между высшей общиной, состоящей из мусульман, и низшей «защищенной» общиной, состоящей из «людей Книги» — христиан и евреев<sup>2</sup>.

Существуют различные типы проявления религиозной дискриминации в социально-трудовых отношениях, включая:

— разное отношение к кандидатам или сотрудникам (неравное обращение с ними), выражающееся в принятии неблагоприятных для них решений на основании их религиозных убеждений или отсутствия таковых в любом аспекте занятости, включая подбор персонала, прием на работу, назначения, соблюдение дисциплины, продвижение по службе, увольнение, предоставление льгот;

— принятие неблагоприятных решений, мотивированных желанием избежать приспособления к религиозным убеждениям, которое, как знает или подозревает работодатель, может потребоваться и не будет сопровождаться неоправданными трудностями;

— отказ в предоставлении работнику возможности вести себя в соответствии с искренне исповедуемыми религиозными убежде-

---

<sup>1</sup> Стигматизация (от др.-греч. *στίγμα* — знак, клеймо, татуировка, пятно, отметина) — увязывание какого-либо качества (как правило, отрицательного) с отдельным человеком или множеством людей, хотя связь отсутствует или не доказана.

<sup>2</sup> *Traboulsi F. A History of Modern Lebanon. 2nd ed. L. : Pluto Press, 2012. P. 3–4. URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/30809/642693.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.*

ниями, если такое поведение не создает неоправданных трудностей для бизнеса;

— намеренное ограничение, сегрегация или классификация сотрудников на основании наличия либо отсутствия религиозных убеждений или применение нейтрального правила, которое имеет эффект ограничения, сегрегации или классификации кандидата или сотрудника на основании религиозных убеждений и которое не может быть оправдано деловой необходимостью;

— преследование сотрудников из-за их религиозных убеждений или из-за убеждения, что человек, исповедующий религию сотрудника, не должен связывать себя с кем-то другим (например, дискриминация из-за межрелигиозного брака сотрудника и т. д.);

— месть соискателю или сотруднику, который выступил против дискриминации по религиозному признаку или каким-либо образом участвовал в расследовании, разбирательстве или слушании дела о дискриминации по религиозному признаку.

Существующая практика преодоления дискриминации по религиозному принципу представлена различными законодательными решениями и зависит от правовой культуры общества.

В истории социально-трудовых отношений известно множество примеров дискриминации по религиозному и этническому принципам. Даже такие развитые в экономическом отношении страны, как США, не избежали подобной практики в социально-трудовых отношениях. Дискриминация афроамериканцев в заработной плате, при приеме на работу и увольнении, организации в профессиональные союзы, не говоря уже об их политическом положении, долгое время оставались очень болезненным вопросом для жителей страны.

Низкая заработная плата афроамериканцев позволяла привлекать на предприятия, где они были заняты, промышленный капитал. Бесправное положение черных рабочих служило предпринимателям дополнительным средством беспощадной эксплуатации белых — понижения общей зарплаты, использования безработных афроамериканцев в качестве штрейкбрехеров и т. д.

Чисто экономические причины дискриминации рабочих с темным цветом кожи прикрывались различного рода теориями о «нижней расе». Некоторые «ученые» пытались доказать, что биохимический состав крови представителей черной расы иной, чем у белых, и якобы он предопределяет неполноценность негра как человека. Другие говорили, что лишь негры произошли от обезьяны, а белые являются

созданием Всевышнего и призваны господствовать на земле. Третьи ссылались на различия в строении черепа и т. п.

Представители американского менеджмента на рубеже 1920–1930-х годов разделяли всех работников на ряд каст, среди которых афроамериканцы занимали самую низшую ступень. Одна из крупных промышленных компаний в Питтсбурге составила целую лестницу способностей, состоящую из 37 ступеней, для рабочих различных национальностей. Авторы исследования о положении чернокожих рабочих в американской промышленности писали о том, что промышленная практика установила пригодность черных только к определенным профессиям. Как и следовало ожидать, способностям афроамериканцев соответствовала наиболее грязная и тяжелая работа. «В промышленности, — читаем у Г. Фельдмана, — негритянские рабочие считаются „хорошими“ работниками по следующим видам труда: работа с киркой и лопатой, работа грузчика (лес, руда и пр.); строительная работа и ремонт дорог; работа, требующая быстроты; работа в условиях жарких, сухих или влажных, где много дыму, копоти, испарения, где грязно, где работают сменно. Негритянские рабочие считаются „сносными“ на бетонных работах в качестве подсобных рабочих, в ассенизационном обозе в качестве извозчика, при перетаскивании больших тяжестей, в качестве толкача нагруженных вагонеток в шахтах, в качестве истопника доменных печей, в качестве подручного в производстве такелажа, котлов, труб, машин, когда это непосредственно связано с грязной работой или ночной сменой. Негритянские рабочие считаются „плохими“ в качестве помощника машиниста, слесаря или плотника, на точных работах, в условиях, подвергающихся климатическим переменам»<sup>1</sup>. До середины XX века подобная практика по отношению к рабочим с черным цветом кожи являлась вполне обыденной в южных штатах.

Ситуация стала меняться после принятия в 1964 году Закона о гражданских правах. Однако проблема дискриминации по расовому принципу сохраняется до настоящего времени.

Данные Комиссии США по равным возможностям трудоустройства (Equal Employment Opportunity Commission — ЕЕОС) показывают, что чернокожие работники в непропорционально большой степени страдают от дискриминации на рабочем месте. Случаям расовой дискриминации в отношении чернокожих работников в США посвящены примерно 26 % исков о дискриминации на рабочем месте.

<sup>1</sup> Цит. по: Амо А. Негритянские рабочие в Соединенных Штатах. М. : Партиздат, 1933. С. 55–56.

Чернокожие женщины, в частности, подвержены тому, что исследователь критической расовой теории К. Креншоу называет «двойной дискриминацией», — ущемлению по признаку расы и пола.

Раздел VII Закона от 1964 года защищает работников от дискриминации по признаку расы, цвета кожи, религии, пола (включая беременность, сексуальную ориентацию), национального происхождения или в связи с охраняемой деятельностью<sup>1</sup>.

Согласно разделу VII работодателю запрещено подвергать сотрудника или кандидата по религиозному признаку при приеме на работу, продвижении по службе, увольнении, предоставлении компенсации или других «условиях или привилегиях» занятости, а также нельзя «ограничивать, разделять или классифицировать» кандидатов или работников по религиозному признаку «любым способом, который лишает или имеет тенденцию лишать любого человека возможности трудоустройства или иным образом негативно влияет на его статус как работника». Закон определяет, что защита от дискриминации по признаку религии охватывает «все аспекты религиозных обрядов и практик, а также убеждений, за исключением случаев, когда работодатель демонстрирует, что не может разумно приспособиться к религиозным обрядам или практикам сотрудника либо кандидата без неоправданных трудностей для ведения бизнеса»<sup>2</sup>.

Положения закона о недискриминации также защищают работников, которые не имеют религиозных убеждений или не участвуют в религиозной практике<sup>3</sup>.

Статистика обращений в суд по количеству обвинений в дискриминации по религиозному признаку значительно увеличилась с 1997 по 2019 финансовый год, хотя общее количество таких обвинений остается относительно небольшим по сравнению с обвинениями, поданными по другим основаниям. В 2019 финансовом году в ЕЕОС было направлено 2725 обвинений в дискриминации по религиозному признаку, что составляет 3,7 % от всех обвинений, поданных в Комиссию в том году. В 1997 финансовом году 1709 — 2,1 %. Статистические данные о количестве обвинений в дискриминации по религиозному признаку, поданных в Комиссию, и вынесенных решениях можно найти на сайте ЕЕОС (URL: <https://www.eeoc.gov/statistics/religion-based-charges-charges-filed-eeoc-fy-1997-fy-2019>).

---

<sup>1</sup> Title VII of the Civil Rights Act of 1964 // U.S. Equal Employment Opportunity Commission : [сайт]. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> См., например: *Noyes v. Kelly Services*, 488 F.3d 1163 (2007) // Caselaw Access Project : [сайт]. URL: <https://cite.case.law/f3d/488/1163/>.

В соответствии с разделом VII Закона от 1964 года понятие «религия» включает «все аспекты религиозных обрядов и практик, а также убеждений», а не только практики, которые предписаны или запрещены догматом веры человека. Речь идет не только о традиционных, институциональных религиях, таких как христианство, иудаизм, ислам, индуизм, сикхизм и буддизм, но и об иных религиозных убеждениях — новых, необычных, не являющихся частью официальной церкви или секты, имеющих лишь небольшое количество приверженцев или кажущихся другим нелогичными или необоснованными<sup>1</sup>. Кроме того, религиозные убеждения человека «не обязательно должны быть ограничены по источнику или содержанию традиционными или церковно-приходскими представлениями о религии»<sup>2</sup>.

По мнению американских законодателей, религиозные обряды или практики включают, например, посещение богослужений, молитвы, ношение религиозной одежды или символов, демонстрацию религиозных предметов, соблюдение определенных правил питания, прозелитизм или другие формы религиозного самовыражения, а также воздержание от определенных видов деятельности. Определение того, является ли практика религиозной, зависит не от характера деятельности, а от мотивации работника. Одна и та же практика может осуществляться одним человеком по религиозным причинам, а другим — по чисто светским<sup>3</sup>. Поэтому вопрос о том, является ли практика религиозной, решается ситуативно в каждом конкретном случае. Ответ основан не на том, что представляет собой деятельность, а на том, является ли участие работника в этой деятельности религиозным убеждением<sup>4</sup>. Например, один работник может соблюдать определенные диетические ограничения по религиозным причинам, а другой — придерживаться тех же самых ограничений, но по светским причинам (скажем, для здоровья или из соображений охраны окружающей среды)<sup>5</sup>.

Запреты раздела VII касаются работодателей, агентств по трудоустройству и профсоюзов: эти организации обязаны осуществлять

<sup>1</sup> См.: *Thomas v. Review Bd., Ind. Empl. Sec. Div.*, 450 U.S. 707 (1981) // *Justia US Supreme Court Center* : [сайт]. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/450/707/>.

<sup>2</sup> См.: *Welsh v. United States*, 398 U.S. 333 (1970) // *Justia US Supreme Court Center* : [сайт]. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/>.

<sup>3</sup> См.: *Wisconsin v. Yoder*, 406 U.S. 205 (1972) // *Justia US Supreme Court Center* : [сайт]. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/406/205/>.

<sup>4</sup> См.: *Davis v. Fort Bend Cnty* // *Casetext* : [сайт]. URL: <https://casetext.com/case/davis-v-fort-bend-cnty>.

<sup>5</sup> См.: *Spies v. Voinovich* // *Casetext* : [сайт]. URL: <https://casetext.com/case/spies-v-voinovich>.



свою деятельность недискриминационным образом. Профсоюзы могут нести ответственность, если они сознательно соглашаются с дискриминацией в сфере занятости в отношении своих членов, присоединяются к дискриминационной практике работодателей или терпят ее либо если на дискриминационных основаниях отказываются представлять интересы работников. Агентства занятости могут нести ответственность за участие в дискриминации своего клиента.

США располагают богатой судебной практикой, позволяющей раскрыть возможности защиты прав работников, которые подвергаются дискриминации по цвету кожи или религиозным признакам.

Например, политика одной из компаний запрещает сотрудникам работать на должностях, связанных с контактами с клиентами, если у них есть борода или они носят головной убор, а просьбы о предоставлении исключений по религиозным соображениям всегда отклоняются. В результате люди, которые носят бороду или головной убор по религиозным убеждениям, работают на более низкооплачиваемых должностях или должностях с меньшими возможностями для продвижения по карьерной лестнице. Суд признал это ограничением, сегрегацией или классификацией сотрудников на основе религии в нарушение раздела VII Закона о гражданских правах, а также незаконной дискриминацией на основе религии<sup>1</sup>.

В другом случае исповедующий буддизм работник, который имел степень доктора технических наук, подал заявление на руководящую должность в исследовательской фирме, где он проработал десять лет. Его кандидатура была отклонена в пользу менее квалифицированного кандидата, не являющегося буддистом. Вице-президент компании, принимавший решение о повышении, так объяснил свой выбор: «Мы решили пойти в другом направлении». Однако на светском мероприятии вице-президент признался коллегам, что не выбрал данного работника, поскольку считал, что менеджер-христианин сможет лучше наладить личные связи с клиентами фирмы, многие из которых также исповедовали христианство. Заявление вице-президента в сочетании с отсутствием какой-либо законной недискриминационной причины для выбора менее квалифицированного кандидата, а также доказательства того, что работник-буддист был наиболее квалифицированным кандидатом, претендовавшим на эту должность, позволяют предположить, что озвученная причина была предлогом для дискриминации данного работника из-за его религии.

---

<sup>1</sup> См., например: Muhammad v. N.Y.C. Transit Auth // Casetext : [сайт]. URL: <https://casetext.com/case/muhammad-v-nyc-transit-auth-1>.

В деле Линн Нойес против компании Kelly Services истица заявила об «обратной религиозной дискриминации», когда ее не повысили в должности, потому что она не следовала религиозным убеждениям своего начальника и руководства. Те были членами небольшой религиозной группы и отдавали предпочтение другим ее членам и продвигали по службе их. Суд постановил: хотя работница не придерживалась никакой определенной религии, то, что она не разделяла религиозные убеждения работодателя, послужило основанием для предполагаемой дискриминации в отношении нее. Доказательств было достаточно, чтобы поставить перед судом вопрос о том, являлось ли решение работодателя о повышении другого работника предлогом для религиозной дискриминации<sup>1</sup>.

Имеется относительно мало данных для оценки масштабов дискриминации на рабочем месте по признаку религии или убеждений в европейских странах, если не считать дебатов о ношении религиозных символов и одежды на рабочем месте, которые активно ведутся в некоторых государствах<sup>2</sup>. Это может быть связано с тем, что данную проблему иногда смешивают с дискриминацией по признаку расы или этнического происхождения, особенно в отношении работников мусульманской веры. Данные опросов в Португалии и Нидерландах показывают, что от 0,1 до 0,9 % респондентов считают, что сталкивались с дискриминацией по религиозному признаку на рабочем месте<sup>3</sup>. Более высокие показатели фиксируются в Великобритании, где от дискриминации на основе религии пострадали 3 % работников, а 4 % заявили, что им было известно о том, что кто-то другой подвергался дискриминации из-за своей веры<sup>4</sup>. Другой аспект данной проблемы касается соблюдения различных религиозных праздников и практик.

Согласно исследованию, посвященному оценке степени дискриминации по религиозному признаку при приеме на работу во Франции, вероятность того, что на собеседование пригласят католика, была на 30 % выше, чем такая вероятность для иудея, и в два раза выше, чем для мусульманина. При этом мужчины-мусульмане сталкивались

<sup>1</sup> См.: *Noyes v. Kelly Services*, 488 F.3d 1163 (2007).

<sup>2</sup> *Fric K., Cerf C.* Religion at work. Dublin : Eurofound, 2017. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738\\_religion\\_in\\_the\\_workplace\\_topical\\_update.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738_religion_in_the_workplace_topical_update.pdf).

<sup>3</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden // TNO : [сайт]. URL: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2017/>.

<sup>4</sup> *Weber T., Cerf C.* Role of social partners in tackling discrimination at work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/ef20011en.pdf>.

с самым высоким уровнем дискриминации<sup>1</sup>. Исследование проводилось на основе заявлений на вакантные рабочие места, причем о вероисповедании кандидатов можно было судить по трем признакам: имя; религиозная направленность средней школы и родной язык; отделение скаутского движения, в котором соискатели работали с молодежью (указывалось в разделе «Другие интересы» в резюме)<sup>2</sup>.

Дискриминация по признаку расы или этнического происхождения широко распространена при приеме на работу, причем особенно страдают некоторые этнические группы (например, цыгане). Хотя о дискриминации на рабочем месте сообщается несколько реже, она может влиять на ключевые аспекты работы, такие как заработная плата и условия труда.

В ряде государств-членов ЕС были проведены исследования по оценке степени дискриминации по признаку расы или этнического происхождения при приеме на работу. На практике такая дискриминация часто сочетается с ущемлением по национальному признаку, и хотя эти проблемы пересекаются, каждую из них нужно рассматривать отдельно.

Различные исследования, проведенные во Франции, указывают на значительную разницу вероятности успешного прохождения собеседования между французскими кандидатами и кандидатами североафриканского происхождения. В исследовании DARES (2016)<sup>3</sup> разница в вероятности обратного звонка составляет 11 процентных пунктов, а в более поздней работе<sup>4</sup> этот показатель достигает 20 процентных пунктов. В этих случаях не было обнаружено существенных различий между кандидатами мужского и женского пола или между неруководящими и руководящими должностями.

Исследователи из Хорватии, Венгрии, Португалии и Румынии указывают на особые проблемы, с которыми сталкиваются соискатели и работники из числа цыган<sup>5</sup>. Так, было обнаружено, что 28,2 % пред-

---

<sup>1</sup> *Valfort A. M.* Religious discrimination in access to employment: a reality // Policy paper. 2015. Oct. P. 14. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/Valfort2015.pdf>.

<sup>2</sup> *Ibid.* P. 18.

<sup>3</sup> Discrimination à l'embauche selon «l'origine»: que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises? // DARES Analyses. 2016. Dec. № 76. URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/discrimination-a-l-embauche-selon-l-origine-que-nous-apprend-le-testing-aupres>.

<sup>4</sup> Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal / L. Challe, S. Chareyron, Y. L'Horty [et al.] // TEPP Rapport de recherche. 2020. № 1. URL: <https://www.tepp-repec.eu/RePEc/files/tepprr/TEPP-rr-20-01-lc-sc-yl-pp.pdf>.

<sup>5</sup> *Kunac S., Klasnić K., Lalić S.* Roma Inclusion in Croatian Society: a Baseline Data Study. Zagreb, 2018. URL: [https://www.cms.hr/system/publication/pdf/109/Roma\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Croatian\\_Society.pdf](https://www.cms.hr/system/publication/pdf/109/Roma_Inclusion_in_the_Croatian_Society.pdf).

ставителей цыганского меньшинства в Хорватии сталкивались с дискриминацией по крайней мере один раз за предыдущие 12 месяцев, причем ущемление в сфере труда и занятости встречается особенно часто — 49 % от общего количества случаев дискриминации, о которых сообщили респонденты. Также самоотчеты о дискриминации анализировались в рамках Национального исследования цыганских общин в Португалии: 60 % респондентов заявили, что на каком-то этапе своей трудовой жизни чувствовали себя ущемленными<sup>1</sup>. Более 15 % этих случаев дискриминации были связаны с собеседованиями при приеме на работу. Румынское исследование, проведенное по поручению Национального совета по борьбе с дискриминацией, показало, что 62 % респондентов назвали цыган самой неблагополучной этнической категорией при трудоустройстве, причем особые проблемы возникают в процессе найма на работу<sup>2</sup>.

Уровень дискриминации общины цыган еще больше подчеркивается результатами исследования INSOMAR/CNSC, согласно которым более 25 % респондентов предпочли бы не работать с представителями этого меньшинства<sup>3</sup>.

В Великобритании Р. МакГрегор-Смит подготовила по заказу правительства доклад, посвященный расовому аспекту в сфере занятости. В этой работе продемонстрирована разница уровня занятости и оплаты труда между белыми работниками и представителями этнических меньшинств: уровень занятости первых составляет 76 %, вторых — 63 %. Согласно докладу из-за расовой дискриминации в сфере занятости страна теряет около 29 млрд евро ежегодно<sup>4</sup>. В 2017 году по заказу Конгресса профсоюзов Великобритании было проведено исследование «Расизм на работе». Согласно данному исследованию, 70 % работников из числа этнических меньшинств сталкивались с притеснениями из-за расовой принадлежности за последние пять лет, а 60 % — по той же причине подвергались

<sup>1</sup> Mendes M., Magano, O., Candeias P. Estudo nacional sobre as comunidades ciganas. Lisboa : ACM, I. P., 2014. URL: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15587/1/estudonacionalsobreascomunidadesciganas.pdf>.

<sup>2</sup> Percepții și atitudini ale populației României față de Strategia națională de prevenire și combatere a discriminării. 2015. URL: [https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Sondaj\\_TNS\\_CNCD\\_2015.pdf](https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Sondaj_TNS_CNCD_2015.pdf).

<sup>3</sup> Cugler N. Managementul diversității: Suport de curs pentru implementarea Cartei Diversității. 2015. URL: [https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/Managementul\\_Diversitatii\\_Suport\\_curs\\_implementarea\\_CarteiDiversitatii.pdf](https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/Managementul_Diversitatii_Suport_curs_implementarea_CarteiDiversitatii.pdf).

<sup>4</sup> Race in the workplace: The McGregor-Smith review. 2017. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf).

несправедливому обращению со стороны работодателя. Кроме того, треть работников из числа этнических меньшинств сообщили, что подвергались травле, а 15 % женщин и 8 % мужчин заявили, что расовая дискриминация заставила их уволиться. Расизм на работе явно оказывает огромное влияние на благополучие работников: почти 30 % респондентов заявили, что столкновение с ним заставило их взять отпуск по болезни<sup>1</sup>.

На Мальте, по данным Министерства производственных и трудовых отношений<sup>2</sup>, зарплата 88 % работников из стран Африки к югу от Сахары ниже, чем у работников мальтийского происхождения.

Авторы двух качественных исследовательских проектов изучали интеграцию беженцев на рабочем месте в Германии. Н. Хуке и В. Шмидт (2019)<sup>3</sup> обнаружили, что хотя дискриминация беженцев на рабочем месте существует, она не является доминирующей чертой трудовых отношений. Более того, результаты исследования показывают, что работа способствует социальной интеграции, поскольку менеджеры и работники имеют с беженцами общие интересы в хорошо функционирующем бизнесе. Однако интервью в других регионах Германии свидетельствуют, что даже если руководство готово интегрировать беженцев, этот процесс может быть затруднен расистским и дискриминационным поведением нескольких членов коллектива<sup>4</sup>. Авторы делают вывод, что усиление ультраправых настроений влияет на происходящее на рабочем месте и сильно осложняет деятельность руководства.

Европейская Директива о расовом равенстве требует от государств — членов ЕС запретить дискриминацию по признаку «расового или этнического происхождения». В национальном антидискриминационном законодательстве многих стран используется несколько иная терминология — запрещается дискриминация по таким признакам, как «этническая принадлежность». Кроме того,

<sup>1</sup> Let's talk about racism: An interim report about the experiences of Black and minority ethnic workers in the workplace. L. : TUC, 2017. URL: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LetstalkaboutRacism.pdf>.

<sup>2</sup> *Fsadni M.* The integration of third country nationals at their place of work in Malta: a qualitative study. 2014. URL: <https://dier.gov.mt/en/Application-Forms/Documents/Research%20Services%20Tender%20TCN's/research%20report%20presentation%20tcn.pdf>.

<sup>3</sup> *Huke N., Schmidt W.* Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung: Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten // PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft. 2019. № 49 (195). P. 259–276. URL: <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/1822>.

<sup>4</sup> *Huke N., Bormann D.* Du bist hier nicht zu Hause // Hinterland. 2019. № 42. P. 26–29.

в ряде стран национальное законодательство запрещает дискриминацию по другим признакам, которые могут быть связаны с «расовым или этническим происхождением» либо иметь к нему отношение. К таким признакам относятся национальность или национальное происхождение, язык, цвет кожи и принадлежность к признанным национальным меньшинствам.

В антидискриминационном законодательстве европейских стран термин «раса» трактуется по-разному. Несмотря на четкое заявление, сделанное в п. 6 Директивы, власти некоторых стран считают, что включение терминов «раса» или «расовое происхождение» в антидискриминационное законодательство усиливает представление о том, что людей можно различать по расам. По этой причине они вообще избегают использования данных терминов при переносе норм ЕС в национальное законодательство. Например, Закон *Швеции* о дискриминации определяет «этническую принадлежность» (гл. 1, ст. 5 (3)) как «национальное или этническое происхождение, цвет кожи или аналогичное обстоятельство»<sup>1</sup>. Закон о недискриминации *Финляндии* ссылается на «происхождение»<sup>2</sup>, которое, согласно предложению правительства, подразумевает этническое, национальное, социальное происхождение, расу и цвет кожи. Включение термина «раса» в антидискриминационное законодательство *Германии* вызывало резкую критику и возражения. 25 ноября 2020 года федеральное правительство опубликовало подробный перечень мер по борьбе с правым экстремизмом и расизмом, включая изменение формулировок Конституции с целью исключения слова «раса»<sup>3</sup>. В *Исландии* в пояснениях к новому закону о расовом равенстве говорится, что понятие «раса» относится к исторически сложившемуся разделению людей, основанному на физическом облике — цвете кожи и других аспектах, часто считающихся характерными для определенной расы. В законодательстве *Бельгии* речь идет о «предполагаемой расе», а во *Франции* в различных законодательных положениях говорится о «реальных или предполагаемых» (*vraie ou*

<sup>1</sup> Discrimination Act 2008:567 // Government Offices of Sweden : [сайт]. URL: <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>.

<sup>2</sup> Non-discrimination Act (1325/2014) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101088/121628/F9480663/FIN101088English.pdf>.

<sup>3</sup> См.: Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. 2020. 25 Nov. URL: <https://www.bundesregierung.De/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1>.

supposes) расе и этническом происхождении — таким образом предпринимается попытка подчеркнуть непринятие концепта расы. Закон о равенстве и антидискриминации *Норвегии* (2017) относит «национальное и социальное происхождение, цвет кожи и язык» к «этнической принадлежности»<sup>1</sup>.

Приведем примеры того, как некоторые государства — члены ЕС решают проблему тесной взаимосвязи между расой и религией. В *Великобритании* дискриминация в отношении сикхов<sup>2</sup> или евреев<sup>3</sup> была признана дискриминацией по расовому признаку (в частности, по признаку этнического происхождения). Более того, в декабре 2014 года Апелляционный трибунал по трудовым спорам признал, что дискриминация по признаку касты может подпадать под дискриминацию по признаку этнического происхождения<sup>4</sup>. В связи с историческими корнями нацистской идеологии в *Германии* антисемитизм рассматривается как дискриминация по признаку расы, а не религии.

Ни одно государство не пыталось дать всеобъемлющее определение «религии или убеждений» в рамках антидискриминационного законодательства (например, привести исчерпывающий перечень охраняемых религий или общее концептуальное определение), толкование не было сформулировано и на международном уровне. Тем не менее в 2017 году Суд ЕС дал некоторые указания в своем основополагающем решении по делу *С. Ачбиты*, подтвердив, что понятие религии «следует толковать как охватывающее и *forum internum*, то есть факт наличия убеждений, и *forum externum*, то есть проявление религиозной веры на публике»<sup>5</sup>.

Во втором отчете о выполнении Директивы о расовом равенстве и Директивы о равенстве в сфере занятости, утвержденном 17 янва-

<sup>1</sup> Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act) // Lovdata : [сайт]. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51>.

<sup>2</sup> Mandla (Sewa Singh) and another v. Dowell Lee and others [1983] 2 AC 548 // Equal Rights Trust : [сайт]. URL: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Mandla.pdf>.

<sup>3</sup> [1980] IRLR 427. Seide v. Gillette Industries Ltd. // Minority Rights Group : [сайт]. URL: <https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-267-Seide-v-Gillette-Industries-Ltd.pdf>.

<sup>4</sup> Appeal № UKEAT/0190/14/KN // HM Government : [сайт]. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/59b65f8140f0b6122ed1e5fc/1\\_Mr\\_A\\_Chandhok\\_2\\_Mrs\\_P\\_Chandhok\\_v\\_Ms\\_P\\_Tirkey\\_UKEAT\\_0190\\_14\\_KN.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/59b65f8140f0b6122ed1e5fc/1_Mr_A_Chandhok_2_Mrs_P_Chandhok_v_Ms_P_Tirkey_UKEAT_0190_14_KN.pdf).

<sup>5</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>.

ря 2014 года, Комиссия Европейского парламента и совета разъяснила, что понятие «убеждения» следует рассматривать в контексте «религии или убеждений» и что оно относится к вере или философскому убеждению, которое не обязательно должно быть религиозного характера, но не должно быть связано с политическими взглядами<sup>1</sup>.

В Великобритании, согласно Пояснениям к Закону о равенстве Соединенного Королевства 2010 года, «религия должна иметь четкую структуру и систему верований». Следует отметить, что этот Закон лишь частично применим в Северной Ирландии. В Законе перечислены следующие «критерии для определения „философского убеждения“»: «оно должно быть искренним; быть убеждением, а не мнением или точкой зрения, основанной на текущем состоянии имеющейся информации; быть убеждением в отношении весомого и существенного аспекта человеческой жизни и поведения; достигать определенного уровня убедительности, серьезности, целостности и важности; быть достойным уважения в демократическом обществе, совместимым с человеческим достоинством и не противоречить основным правам других людей. Так, например, любой культ, вовлеченный в незаконную деятельность, не будет соответствовать этим критериям»<sup>2</sup>. Кроме того, в 2019 году Апелляционный трибунал по трудовым спорам постановил, что Закон о равенстве не запрещает дискриминацию работников на основании собственной трактовки религии или убеждений работодателя. В одном из дел трибунал отклонил аргумент о том, что работник был уволен из-за *отсутствия веры* в религиозное правило, запрещающее сожителство до брака, придя к выводу, что работодателя скорее беспокоил риск нанесения ущерба его репутации<sup>3</sup>.

На *Kinpre* прецедентное право в 2019 году подтвердило, что понятие убеждений охватывает как наличие (или отсутствие) убеждений, так и их публичное проявление. Далее суд указал в деле, что

<sup>1</sup> Report from the Commission to the European Parliament and the council. Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin («Racial Equality Directive») and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation («Employment Equality Directive») // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>.

<sup>2</sup> Equality Act 2010 // Legislation.gov.uk : [сайт]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/contents>.

<sup>3</sup> Appeal № UKEAT/0059/18/OO // HM Government : [сайт]. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c62a958e5274a3187450a19/Gan\\_Menachem\\_Hendon\\_Ltd\\_v\\_Ms\\_Zelda\\_De\\_Groen\\_UKEAT\\_0059\\_18\\_OO.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c62a958e5274a3187450a19/Gan_Menachem_Hendon_Ltd_v_Ms_Zelda_De_Groen_UKEAT_0059_18_OO.pdf).



заявление физического лица о своих убеждениях является достаточным для их подтверждения, без необходимости каких-либо дополнительных элементов доказывания<sup>1</sup>. Верховный суд *Италии* в 2020 году подтвердил, что определение религии включает как атеистические, так и агностические убеждения<sup>2</sup>. Он также подтвердил свое давнее мнение, что «убеждения» в качестве защищаемого основания охватывают принадлежность к профсоюзам.

Как пример применения законодательства о дискриминации по религиозному принципу в трудовой сфере можно рассмотреть судебное разбирательство, состоявшееся по иску австрийского работника.

Дело касалось положения австрийского законодательства, согласно которому только члены четырех определенных церковей имели право на двойную оплату, если выполняли работу в Страстную пятницу, поскольку она считалась для них государственным праздником. Истец не принадлежал ни к одной из этих четырех церковей, но подал в суд на своего работодателя, когда не получил двойную оплату за работу в Страстную пятницу в 2015 году.

Прежде всего Суд Европейского союза (СЈЕU) отметил, что рассматриваемое законоположение представляет собой различие в обращении, непосредственно основанное на религии и затрагивающее категории работников, которые находятся в сопоставимых ситуациях. В этой связи Суд отметил, что предоставление государственного праздника зависело только от формальной принадлежности к церкви, независимо от фактической обязанности или необходимости работника праздновать Страстную пятницу.

Определив, что данное положение является прямой дискриминацией, Суд рассмотрел вопрос о том, может ли оно быть оправдано на основании ст. 2 (5) или ст. 7 (1) Директивы 2000/78 о создании общих рамок для равного обращения в сфере труда и занятий. Суд подчеркнул, что работники, принадлежащие к другим религиям, могут отсутствовать на работе и отмечать религиозные праздники только при наличии прямого разрешения работодателя, на которого в этом отношении возложена особая обязанность. Поскольку такая договоренность считалась достаточной для членов других религиозных групп, рассматриваемое правовое положение не могло отвечать тре-

<sup>1</sup> Κοινотоκο Συμβούλιο Βοροκληνησ, από τη Βορόκληνη -v- XXXXX Ζαρίφη, XXXXX Estates, XXXXX 1, Οικεία XXXXX, XXXXX XXXXX // CyLaw : [сайт]. URL: <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2019/3220190002.htm&qstring=%E2%EF%F1%EF%EA%EB%E7%ED%2A>.

<sup>2</sup> Ordinanza sul ricorso 16265/2018 // Questione Giustizia : [сайт]. URL: <https://www.questionegiustizia.it/data/doc/2558/7893-2020.pdf>.

бованию необходимости и, следовательно, не было соразмерно цели защиты прав и свобод других лиц, установленной ст. 2 (5). Аналогично по той же причине оно не было соразмерно цели обеспечения полного равенства на практике, что присуще позитивным действиям в соответствии со ст. 7 (1). Таким образом, прямая дискриминация, вызванная данным национальным положением, не может быть оправдана в соответствии с законодательством ЕС.

Что касается практических последствий признания несоблюдения законодательства ЕС и вопроса о выравнивании или нивелировании прав, суд пришел к двум выводам. Во-первых, национальный суд должен отменить любое дискриминационное положение национального законодательства, противоречащее нормам ЕС. Во-вторых, до тех пор, пока национальный законодатель не внесет соответствующие поправки, работодатели обязаны считать Страстную пятницу оплачиваемым государственным праздником для всех работников, которые обращаются за предварительным разрешением отсутствовать на рабочем месте в этот день. В этом отношении Суд не согласился с генеральным адвокатом Бобеком, который пришел к выводу, что бремя «компенсации» ущемленных работников должно лежать не на работодателях, а на государстве<sup>1</sup>.

21 марта 2019 года Австрия внесла поправки в Закон о периодах отдыха и праздничных днях, отменив праздничный день в Страстную пятницу для членов соответствующих церквей<sup>2</sup>. Таким образом, австрийский законодатель предпочел выровнять права группы, ранее имевшей преимущества, с остальными работниками, вместо того, чтобы права остальных выровнять с ней.

Когда такие ограничения возникают в общественной сфере, например в сфере государственной занятости или образования, вопросы, связанные с данными ограничениями, во многом пересекаются с принципами светскости и нейтральности государства. По этой причине подходы разных стран к этой теме существенно различаются. Так, Федеральный конституционный суд *Германии* вынес решения по ряду подобных дел, пытаясь сбалансировать интересы религиозной свободы, с одной стороны, и общественные интересы, такие как интеграция иностранных работников и нейтралитет

<sup>1</sup> См.: Opinion of Advocate General Bobek delivered on 25 July 2018 // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62017CC0193>.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz — ARG) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnumm er=10008541>.

государства, — с другой<sup>1</sup>. В *Австрии* в 2019 году в Закон о школьном образовании были внесены поправки, запрещающие детям младше 10 лет носить одежду, «на которую влияют убеждения или религия и которая включает в себя покрытие головы». Поправка содержала исключение для еврейской кипы и сикхского тюрбана, из-за чего становилось очевидно, что это положение направлено именно против мусульманских девочек. В 2020 году Конституционный суд признал положение 2019 года недействительным, поскольку оно носило явно дискриминационный характер<sup>2</sup>. Аналогичным образом в 2019 году Верховный суд *Чехии* постановил, что школы не могут запрещать ученицам-мусульманкам носить хиджабы на основании общего запрета на ношение головных уборов в школе, поскольку это было бы равносильно нарушению свободы религиозного самовыражения<sup>3</sup>.

В частной сфере многие работодатели вводят дресс-код, где иногда встречаются упоминания религиозной нейтральности, тем самым персоналу запрещается носить религиозные символы или одежду. В 2017 году Суд Европейского союза рассмотрел два дела, связанные с увольнением сотрудников из-за их отказа соблюдать такой дресс-код. Дела *С. Ачбиты* и *А. Бугнауи* касались возможности частных работодателей запрещать сотрудникам носить заметную религиозную одежду или символы<sup>4</sup>.

Госпожа Ачбита занимала должность секретаря и после нескольких лет работы сообщила, что намерена в рабочее время носить хиджаб, что не разрешалось согласно неписаному, но общеизвестному правилу нейтралитета компании. Госпожа Бугнауи носила хиджаб с самого начала своей работы. Она напрямую контактировала с кли-

<sup>1</sup> BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 18. Oktober 2016. -I BvR 354/11-, Rn. 1–77 // Bundesverfassungsgericht : [сайт]. URL: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/10/rk20161018\\_1bvr035411.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/10/rk20161018_1bvr035411.html).

<sup>2</sup> Part I: Austrian Judicial Decisions Involving Questions of International Law/ Österreichische Judikatur zum Internationalen Recht / J. A. Hofbauer, P. Janig, S. M. Fallah [et al.] // Austrian Review of International and European Law. 2016. № 18 (1). P. 195–312. URL: [https://www.researchgate.net/publication/316302402\\_Part\\_I\\_Austrian\\_Judicial\\_Decisions\\_Involving\\_Questions\\_of\\_International\\_Law](https://www.researchgate.net/publication/316302402_Part_I_Austrian_Judicial_Decisions_Involving_Questions_of_International_Law) Österreichische Judikatur zum Internationalen Recht.

<sup>3</sup> 25 Cdo 348/2019 // *Salvia Kraken* : [сайт]. URL: <http://kraken.slv.cz/25Cdo348/2019>.

<sup>4</sup> *Portaru A.* CJEU Cases C-157/15 Achbita and C-188/15 Bougnaoui: Following in the footsteps of the European Court of Human Rights or moving away // *Academia* : [сайт]. URL: [https://www.academia.edu/40887035/CJEU\\_Cases\\_C\\_157\\_15\\_Achbita\\_and\\_C\\_188\\_15\\_Bougnaoui\\_Following\\_in\\_the\\_footsteps\\_of\\_the\\_European\\_Court\\_of\\_Human\\_Rights\\_or\\_moving\\_away](https://www.academia.edu/40887035/CJEU_Cases_C_157_15_Achbita_and_C_188_15_Bougnaoui_Following_in_the_footsteps_of_the_European_Court_of_Human_Rights_or_moving_away).

ентами, один из которых попросил ее не носить хиджаб во время работы. В итоге обе женщины были уволены.

Рассмотрев первое дело, Суд постановил, что внутреннее правило компании о религиозном нейтралитете не является прямой дискриминацией на основе религии или убеждений. Однако оно может являться косвенной дискриминацией, если ставит лиц, придерживающихся определенной религии или убеждений, в особенно невыгодное положение, если оно объективно не оправдано законной целью, а средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми. Во втором деле Суд Европейского союза пришел к выводу, что «готовность работодателя учесть пожелания клиента, не желающего, чтобы услуги этого работодателя предоставлялись работником, носящим исламский хиджаб, не может считаться подлинным и определяющим профессиональным требованием».

В октябре 2017 года Кассационный суд Бельгии отменил решение суда по трудовым спорам Антверпена по делу Ачбиты, передав его в Апелляционный суд по трудовым спорам Гента для вынесения окончательного решения, по существу. Гентский апелляционный суд по трудовым спорам постановил, что политика нейтралитета не является косвенной дискриминацией, поскольку она не ставит мусульманских женщин в менее благоприятное положение, чем других<sup>5</sup>.

Интересно, что в последние годы наблюдается рост числа случаев, когда на религию ссылаются для обоснования исключений из запрета на дискриминацию вне сферы занятости, в частности дискриминацию по признаку сексуальной ориентации. Такие случаи широко обсуждаются, например в *Великобритании* и *Польше*, и часто касаются доступа к товарам и услугам<sup>6</sup>.

В развивающихся странах преодоление дискриминации по этническому принципу в трудовых отношениях напрямую связано с предоставлением этническим меньшинствам равных гражданских прав. Это можно проиллюстрировать на примере *Бангладеш*. В 2003 году в ходе рассмотрения показательного дела в связи с иском Абид Хана было установлено, что десять заявителей, говорящих на урду, родившихся как до, так и после провозглашения независимости в 1971 году,

<sup>5</sup> What is the Achbita case? // Unia : [сайт]. URL: <https://www.unia.be/en/articles/what-is-the-achbita-case>.

<sup>6</sup> *Iordache R.* Matters of individual conscience or non-discriminatory access to public services and goods? // *European Equality Law Review*. 2019. № 1. P. 30–43. URL: [https://www.academia.edu/39936041/Matters\\_of\\_individual\\_conscience\\_or\\_non\\_discriminatory\\_access\\_to\\_public\\_services\\_and\\_goods\\_Denial\\_of\\_access\\_to\\_public\\_goods\\_and\\_services\\_under\\_the\\_colours\\_of\\_religious\\_ethos](https://www.academia.edu/39936041/Matters_of_individual_conscience_or_non_discriminatory_access_to_public_services_and_goods_Denial_of_access_to_public_goods_and_services_under_the_colours_of_religious_ethos).

являются гражданами Бангладеш в соответствии с Законом о гражданстве 1951 года, и, таким образом, правительство обязано зарегистрировать их в качестве избирателей.

В 2008 году Верховный суд подтвердил, что все члены общины, говорящей на урду, являются гражданами Бангладеш и что всем, кто этого хочет, должно быть разрешено зарегистрироваться в списках избирателей и получить национальные удостоверения личности<sup>1</sup>. Помимо права голоса гражданство предоставило урду-говорящим ряд прав, доступ к услугам (включая бесплатное образование) и рабочим местам в государственном секторе, возможность владеть собственностью, а также право на создание и регистрацию бизнеса. Решение суда значительно сократило число лиц без гражданства в Бангладеш и помогло многим носителям языка урду покинуть лагерь в городских центрах, где они были вынуждены жить после получения независимости от Пакистана.

В то же время на примере данной страны можно увидеть, как сложен процесс преодоления существующего неравенства по этническому происхождению.

В Бангладеш до сих пор ограничен доступ коренных народов к экономическим возможностям и средствам к существованию. Они сталкиваются с проблемами, связанными с равенством обращения в сфере занятости, включая сексуальные домогательства на работе. Существующая в стране 5-процентная квота для групп меньшинств на государственной службе не заполняется, несмотря на обязательства правительства, из-за отсутствия надлежащей реализации данной политики. Коренные народы остаются в стране юридически непризнанными, что порождает дискриминацию и ограничения их гражданских и политических прав, особенно в отношении земельного права.

Наиболее болезненной проблемой в стране в рассматриваемом контексте по-прежнему можно считать положение далитов. Далиты в Бангладеш все еще вынуждены заниматься определенными видами труда в силу своего кастового статуса и выполнять почти исключительно «нечистую» работу в городских районах. Например, часто их заставляют подметать улицы, убирать мусор вручную и хоронить мертвых. Далиты, живущие и работающие на чайных плантациях, сталкиваются с особыми формами дискриминации. Многие из них трудятся на кабальных условиях или получают крайне низ-

---

<sup>1</sup> Writ Petition № 10129 of 2007 // Refword : [сайт]. URL: [https://www.refworld.org/cases,BAN\\_SC,4a7c0c352.html](https://www.refworld.org/cases,BAN_SC,4a7c0c352.html).

кую зарплату<sup>1</sup>. Большинство далитов из-за своей профессии страдают от стигматизации и социальной изоляции<sup>2</sup>. Более 80 % далитов сталкиваются с дискриминацией при поступлении в школы. В общинах далитов по-прежнему остро стоит проблема детского труда.

В индуистской общине далиты остаются особенно маргинализированными и подвергаются дискриминации со стороны большинства населения. Они сталкиваются с бесчисленными препятствиями в получении работы вне «традиционно далитских» секторов<sup>3</sup>. Они, как правило, не получают равного обращения или правовой защиты в случае совершения против них преступления, поскольку большинство дел решаются или обсуждаются произвольно или на дискриминационной основе, часто через неформальные органы власти<sup>4</sup>. Статус далитов тесно связан с трудовой миграцией, поскольку социально допустимые профессии для них часто требуют той или иной формы мобильности внутри страны. Кроме того, посредством миграции далиты стремятся избежать дискриминации в своих родных местах.

В Бангладеш не существует национального плана действий либо стратегии по расширению прав и возможностей далитов или решению проблемы дискриминации по кастовому признаку. Правительство также не объявило ручной сбор мусора вне закона и не создало безопасные условия труда для тех, кто этим занимается, — как правило, это работники именно из общины далитов. Таким образом, чистка канализации остается не только сильно стигматизированным, но и невероятно опасным и рискованным занятием, которое может привести к смерти от удушья из-за ядовитого газа в канализационных трубах. Национальный комитет по правам человека начал заниматься вопросами далитов только в последние годы<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Bangladesh CESR review IDSN-BDERM-NNMC joint report // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. URL: <https://idsn.org/un-review-of-bangladesh-highlights-the-need-to-ensure-non-discrimination-of-dalits/bangladesh-cesr-review-idsn-bderm-nnmc-joint-report/>.

<sup>2</sup> A/HRC/31/56 // Объединенные Нации. Цифровая библиотека : [сайт]. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/831486?ln=ru>.

<sup>3</sup> Under Threat: The Challenges Facing Religious Minorities in Bangladesh // Minority Rights Group International : [сайт]. URL: [https://minorityrights.org/wp-content/uploads/2016/11/MRG\\_Rep\\_Ban\\_Oct16\\_ONLINE.pdf](https://minorityrights.org/wp-content/uploads/2016/11/MRG_Rep_Ban_Oct16_ONLINE.pdf).

<sup>4</sup> Social, Economic and Cultural Status of Dalit Community in Bangladesh: Alternative report to the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 63rd session, 12–29 March 2018 // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. URL: [https://www.ecoi.net/en/file/local/1399111/1930\\_1493301030\\_int-cpr-css-bgd-26524-e.pdf](https://www.ecoi.net/en/file/local/1399111/1930_1493301030_int-cpr-css-bgd-26524-e.pdf).

<sup>5</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights reviews the initial report of Bangladesh // UN Human Rights Office : [сайт]. 2018. 16 March. URL: <https://www.ohchr.org/>

Племена Читтагонгского горного района (ЧГР) на протяжении десятилетий сталкивались с дискриминацией, насильственным перемещением, нападениями, выселением и уничтожением имущества как со стороны служб безопасности Бангладеш, так и со стороны бенгальских поселенцев с материка. Это наряду с острой нехваткой местных возможностей для обеспечения экономической безопасности способствовало росту внутренней и внешней миграции среди групп меньшинств, ищущих работу. Женщины и девочки из числа коренных народов и сейчас сталкиваются с многочисленными формами дискриминации по признаку пола, принадлежности к коренным народам и социально-экономического статуса. Они особенно уязвимы для сексуального и гендерного насилия<sup>1</sup>.

За последние два десятилетия в данном направлении был достигнут определенный прогресс, включая создание Мирного соглашения по ЧГР и реализацию некоторых его положений, таких как создание Министерства ЧГР, Регионального совета ЧГР, Земельной комиссии для решения земельных вопросов. Седьмой пятилетний план также включает цели, связанные с ЧГР и этническими меньшинствами и касающиеся расширения доступа к образованию и возможностей получить средства к существованию в районах, страдающих от бедности. Тем не менее в стране не существует законов или политического курса, предусматривающих равенство возможностей и обращения во всех аспектах занятости и профессиональной деятельности для племенных групп, этнических меньшинств или по расовому признаку.

На практике племена ЧГР и другие этнические меньшинства остаются маргинализированными. Их представители концентрируются на рабочих местах в неформальной экономике, например в салонах красоты, где условия труда хуже, а работники более уязвимы для эксплуатации и злоупотреблений.

Отсутствие всеобъемлющего антидискриминационного закона в *Индии* в течение длительного времени сдерживало любые усилия по обеспечению эффективных ресурсов и механизмов для устранения сильнейшей дискриминации и неблагоприятных условий труда. Кастовые предубеждения, а также расовые и этнические предрассудки не изжиты в сознании широких слоев индийского общества, особен-

---

[org/en/press-releases/2018/03/committee-economic-social-and-cultural-rights-reviews-initial-report](https://www.unhcr.org/en/press-releases/2018/03/committee-economic-social-and-cultural-rights-reviews-initial-report).

<sup>1</sup> Ibid.

но в сельской местности<sup>1</sup>. Такие стереотипы тесно связаны с тем, как воспринимается идентичность мигрантов.

Существующие законы и программы не смогли искоренить дискриминацию и насилие в отношении членов каст и племен. Трудовое законодательство фактически способствовало ущемлению трудовых прав, создавая условия для широкого использования временной, контрактной и аутсорсинговой практики, сопровождаемой слабым обеспечением правовой защиты. Такие практики, как правило, оказывают наибольшее влияние на и без того обездоленные и уязвимые слои общества в Индии, особенно на далитов и адиваси<sup>2</sup>, которые непропорционально широко представлены в секторах неформальной, низкооплачиваемой и нестабильной занятости<sup>3</sup>.

Несмотря на отмену «неприкасаемости» Конституцией Индии, далиты продолжают подвергаться сегрегации в большинстве общественных мест, а также на рынке труда, особенно в сельской местности. Что касается прав адиваси, Индия не признает свои племенные народы в качестве отдельных групп, имеющих право на особую защиту. Закон о Вооруженных силах (специальных полномочиях) 1958 года защищает военнослужащих от судебного преследования и предоставляет им широкие полномочия на обыск, арест без ордера и применение силы против людей или имущества в Манипуре и других северо-восточных штатах, населенных адиваси<sup>4</sup>.

Индия не приняла эффективных временных специальных мер, направленных на ускорение достижения фактического равенства женщин и мужчин из всех маргинализированных групп в различных областях государственной и официальной службы. Несмотря на существование квот на участие в политической жизни представителей каст и племен, кандидатам-далитам, особенно женщинам, часто не дают баллотироваться на выборах, их заставляют выходить из состава деревенских советов или других выборных органов. Многие далиты не включены в списки избирателей или иным образом лишены права голоса. Должности на государственной службе, зарезервированные для представителей зарегистрированных каст и племен,

<sup>1</sup> CERD/C/IND/CO/19 // UN Treaty Body Database : [сайт]. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/IND/CO/19&Lang=En](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/IND/CO/19&Lang=En).

<sup>2</sup> Адиваси (*хинди* старые (первые) жители) — термин, обозначающий этнические группы или племена, которые считаются аборигенными жителями Индии и сохраняют этническую обособленность, традиционную социальную организацию.

<sup>3</sup> CERD/C/IND/CO/19.

<sup>4</sup> Ibid.



заполняются почти исключительно работниками низшей категории (например, подметальщиками). Также зарегистрированные касты, зарегистрированные и другие племена мало представлены на государственной службе и на всех уровнях власти<sup>1</sup>.

О преобладании адиваси и далитов на низкооплачиваемой работе низшего класса можно судить по следующим недавним данным. В 2017–2018 годах средний доход от заработной платы представителей зарегистрированных племен (ЗП), зарегистрированных каст (ЗК), мусульман и других отсталых классов (ДОК) составлял лишь 48, 57, 66 и 67 % соответственно от среднего дохода от заработной платы людей из общих каст. Общая каста — это все группы населения, кроме ДОК, ЗК, ЗП и мусульман.

Об экономической дискриминации в отношении ЗК и ЗП, а также ДОК в целом хорошо известно<sup>2</sup>. Статистический анализ данных Национального бюро выборочных обследований (NSSO) до 2012 года показал, что дискриминация на рынке труда и различия в заработной плате по признаку касты сохраняются. Последние работы с использованием эконометрического анализа, такие как исследование Р. Шриваставы, подтверждают, что дискриминация в оплате труда, то есть «неравная оплата в рамках данной профессии с учетом уровня образования и навыков» в отношении представителей каст и племен существует<sup>3</sup>.

Адиваси, далиты и мусульмане подвергаются дискриминации в отношении доступа к образованию. Также они получают более низкую образовательную надбавку, когда речь идет о рабочих местах, к которым они могут получить доступ<sup>4</sup>, и о заработной плате в рамках широких профессиональных категорий, таких как «обычные образо-

<sup>1</sup> CERD/C/IND/CO/19.

<sup>2</sup> Thorat S., Newman K. S. Caste and Economic Discrimination: Causes, Consequences and Remedies // *Economic and Political Weekly*. 2007. № 42 (41). P. 4121–4124. URL: <https://www.epw.in/journal/2007/41/caste-and-economic-discrimination-special-issues-specials/caste-and-economic> ; Blocked by Caste: Economic Discrimination in Modern India / eds S. Thorat, K. S. Newman. New Delhi : Oxford Univ. Press, 2010.

<sup>3</sup> Srivastava R., Jha A. Capital and Labour Standards in the Organized Construction Industry in India: A Study Based on Fieldwork in the National Capital Region of Delhi. New Delhi : Jawaharlal Nehru Univ., 2016. URL: <https://center4affordablehousing.org/wp-content/uploads/2019/01/India-Capital-and-Labour-Standards-in-the-Organizaed-Construction-Indusrey-in-India.pdf>.

<sup>4</sup> Ground Down by Growth. Tribe, Caste, Class and Inequality in Twenty-First-Century India / A. Shah, J. Lerche, R. Axelby [et al.]. L. ; New Delhi : Pluto ; Oxford Univ. Press, 2018.

ванные работники»<sup>1</sup>. Это происходит прежде всего потому, что даже в рамках этих групп их подталкивают к работе, считающейся наиболее низкооплачиваемой.

Среди сезонных рабочих-мигрантов есть мужчины и женщины из всех каст, но именно те, кто находится внизу социальной иерархии (особенно далиты и адиваси), часто выполняют самую тяжелую работу и сталкиваются с худшими условиями жизни<sup>2</sup>. Моделям трудовой миграции также присущ сильный геополитический аспект, основанный на классовой политике крайне неравномерного развития, характерного для всей страны<sup>3</sup>.

Трудовые мигранты, находящиеся в наихудшем положении, часто приезжают из самых бедных районов страны с самыми низкими индексами развития человеческого потенциала (ИРЧП) и наиболее высокими показателями многомерной бедности, в частности из Джаркханда, Бихара, Чхаттисгарха, Мадхья-Прадеша, Одиши и восточного Уттар-Прадеша. Как правило, в этих местах на протяжении веков основное богатство присваивалось доминирующими кастами и классами, не оставлявшими почти ничего для большинства других жителей. В ходе межнационального полевого исследования было обнаружено, что на трех участках в штатах с высоким ИРЧП — Керала, Тамилнад и Химачал-Прадеш — самой дешевой и наиболее эксплуатируемой рабочей силой были сезонные трудящиеся-мигранты, принадлежащие к низшим кастам из лесных поясов Центральной и Восточной Индии. Они выполняли работу, за которую не взялись бы или которой избегали бы даже местные адиваси и далиты в районах, куда они мигрировали<sup>4</sup>.

Свидетельства дискриминации сезонных мигрантов из числа адиваси и далитов также имеются и на чайных плантациях в Керале. Далитские рабочие из Тамилнада, трудившиеся на чайных плантациях изначально, со временем завоевали некоторые трудовые права (включая определенную гарантию занятости и социальные льготы, такие

<sup>1</sup> Kannan K. P. Wage Inequalities in India // Centre for Development Studies. Working Paper. 2018. № 482. URL: [https://www.researchgate.net/publication/332858815\\_WAGE\\_INEQUALITIES\\_IN\\_INDIA\\_CENTRE\\_FOR\\_DEVELOPMENT\\_STUDIES](https://www.researchgate.net/publication/332858815_WAGE_INEQUALITIES_IN_INDIA_CENTRE_FOR_DEVELOPMENT_STUDIES).

<sup>2</sup> Ground Down by Growth. Tribe, Caste, Class and Inequality in Twenty-First-Century India.

<sup>3</sup> Shah A., Lerche J. Migration and the Invisible Economies of Care: Production, Social Reproduction and Seasonal Migrant Labour in India // Trans Inst. Br Geogr. 2020. № 45. P. 719–734. URL: <https://static1.squarespace.com/static/5b4f78e18f5130a8218ee9bb/t/6061b6dd6f24cd25d6c75b52/1617016544888/Final+published+Migration+piece.pdf>.

<sup>4</sup> Ibid.

как бесплатное медицинское обслуживание и обещание пенсии)<sup>1</sup>. Однако после глобального краха чайной экономики в 1990-х годах наряду с экономической либерализацией последовало сокращение рабочих мест и трудовых прав. Тем не менее некоторые далитские женщины сохранили постоянную работу на чайных плантациях, но с серьезным сокращением социального обеспечения, а другие были переведены на временную работу. Пока они боролись за свои права (в частности, 12 тыс. работниц из числа далитов объявили месячную забастовку в 2016 г.), владельцы плантаций воспользовались моментом и наняли новую, более дешевую рабочую силу. В основном она была представлена адиваси, далитами и мусульманами — трудовыми мигрантами из Центральной и Восточной Индии, привлеченными в качестве временных работников всего на восемь-девять месяцев. Они работали больше, а получали меньше, чем даже местные рабочие из низших каст. Их нанимали только в качестве временных работников и никогда не повышали до статуса постоянных, который имели некоторые работники из числа далитов. Работа по контракту означала отсутствие фонда социального обеспечения, ежегодного отпуска и отпуска по болезни — все это предоставлялось «постоянным» и «временным» работникам<sup>2</sup>.

О схожих моделях дискриминации свидетельствуют качественные данные из Тамилнада. Экономическая либерализация, проводившаяся с 1980-х годов, превратила прибрежный район Куддалор из сельскохозяйственной местности, где доминировали землевладельцы, в зону развития химической и фармацевтической промышленности. Появилась ориентированная на экспорт желатиновая фабрика (с японским деловым партнером и совместными предприятиями в Китае и Тайване), которую местные жители прозвали «фабрикой костей», поскольку она производила из коровьих костей желирующие вещества, используемые в пищевой промышленности, фармацевтике, фотографии и косметике. Мужчины-далиты из окрестных деревень нанимались в качестве поденных рабочих по контракту для токсичной (и загрязняющей окружающую среду) очистки костей. Их контролировали бывшие помещики, чьи родственники владели фабриками, мужчины-далиты получали постоянную работу и доминировали в поставках рабочей силы на фабрики. Но, как и на чайных плантациях Кералы,

<sup>1</sup> *Raj J. Beyond the Unions: The Pembillai Orumai Women's Strike in the South Indian Tea Belt // Journal of Agrarian Change. 2019. № 19 (4). P. 671–689. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joac.12331>.*

<sup>2</sup> *Shah A., Lerche J. Op. cit.*

организованные протесты далитов против эксплуатации были подавлены работодателями, которые привлекли более дешевую сезонную рабочую силу — адиваси и далитов из Восточной Индии (штаты Одisha, Бихар и Джаркханд), трудившихся восемь-десять месяцев в году. В то время как местные далитские контрактные рабочие «фабрики костей» работали в одну восьмичасовую смену шесть дней в неделю, мигранты из Восточной Индии трудились от одной до четырех смен подряд семь дней в неделю, по очереди ночью в заводских углах<sup>1</sup>.

Социальная иерархия понижает и цеха швейных предприятий страны, что приводит к более низкой заработной плате и менее благоприятным условиям труда и жизни в производственных кластерах Северной и Южной Индии. Адиваси и меньшинства трудоустраиваются в этом секторе, но в основном занимаются низкооплачиваемой, трудоемкой работой. Трудящиеся-мигранты из более бедных регионов, принадлежащие к этим общинам, получают меньшую зарплату, чем местные работники, а работают больше. Например, мигранты адиваси заняты только в низкооплачиваемой части сектора текстильной промышленности Гуджарата, так как в прочих его частях преобладают другие сезонные мигранты, преимущественно из общих каст. В основном адиваси работают в цехах по раскрою сари. По данным П. Джаин и А. Шармы, у рабочих-мигрантов из Раджастана, занятых в текстильной промышленности, заработная плата на 25 % меньше, чем у работников других отсталых классов, и еще меньше по сравнению с другими группами<sup>2</sup>. Рабочих-мигрантов, по сути, нанимают в первую очередь для удовлетворения потребности промышленности в гибкой рабочей силе, которую можно эксплуатировать и увольнять в зависимости от сезонности.

Работники-мусульмане испытывают аналогичные проблемы, несмотря на то, что они «перепредставлены» в составе рабочей силы в секторе текстильной промышленности Национального столичного региона как на фабриках, так и вне фабрик<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *Shah A., Lerche J.* Op. cit.

<sup>2</sup> *Jain P., Sharma A.* Super-exploitation of Adivasi Migrant Workers: The Political Economy of Migration from Southern Rajasthan to Gujarat // *Journal of Interdisciplinary Economics*. 2019. № 31 (1). P. 63–99. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0260107918776569>.

<sup>3</sup> *Unni J., Scaria S.* Governance Structures and Labour Market Outcomes in Garment Embellishment Chains // *Indian Journal of Labour Economics*. 2009. № 52 (4). P. 631–650. URL: [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V1&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&tab=Everything&docid=alma994559743402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,production%20networks,AND&mode=advanced](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma994559743402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,production%20networks,AND&mode=advanced).

Всеобъемлющее мирное соглашение 2006 года подчеркнуло необходимость социальных и экономических преобразований в *Непале*<sup>1</sup>. Широко признается, что государство не смогло улучшить социальные и экономические условия жизни далитов и других маргинализованных групп, что привело к конфликтам в прошлом и обострению конфликтных ситуаций в настоящем<sup>2</sup>.

Кастовая система глубоко укоренилась в Непале и препятствует социальной и экономической мобильности, заставляя членов определенных каст выполнять унизительную работу<sup>3</sup>. Почти половина далитов в Непале живет за чертой бедности, а уровень грамотности среди них намного ниже, чем в среднем по стране<sup>4</sup>. Далиты также недостаточно представлены в учебных программах и сталкиваются с дискриминацией в школах<sup>5</sup>. По отношению к женщинам, принадлежащим к далитам и маргинализованным группам, данные неблагоприятные аспекты выражены еще сильнее<sup>6</sup>. Высокие показатели безземельности среди далитов делают их экономически уязвимыми и зависимыми от землевладельцев. Большинство жертв насилия и дискриминации из числа далитов — это сельскохозяйственные и профессиональные рабочие, как правило, безземельные. До недавнего времени не существовало наказания за невыплату минимальной заработной платы или за выплату неравной заработной платы на основании запрещенных признаков, включая пол и касту. Ввиду того, что о дискриминации в оплате труда между женщинами и мужчинами часто сообщается в СМИ, конституционная и законодательная гарантия «равной оплаты за равный труд», кажется, практически не применяется.

<sup>1</sup> Comprehensive Peace Accord Signed between Nepal Government And the Communist Party of Nepal (Maoist) 22 November 2006 (items 3.5, 7.1.1.) // UN Peacemaker : [сайт]. URL: [https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/NP\\_061122\\_Comprehensive%20Peace%20Agreement%20between%20the%20Government%20and%20the%20CPN%20%28Maoist%29.pdf](https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/NP_061122_Comprehensive%20Peace%20Agreement%20between%20the%20Government%20and%20the%20CPN%20%28Maoist%29.pdf).

<sup>2</sup> Three Year Interim Plan (2007/08–2009/10) // National Planning Commission : [сайт]. URL: [https://www.npc.gov.np/images/category/11tyip\\_eng.pdf](https://www.npc.gov.np/images/category/11tyip_eng.pdf).

<sup>3</sup> CERD/C/NPL/17-23 // ODS — Sédoc : [сайт]. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/141/33/PDF/G1814133.pdf?OpenElement>.

<sup>4</sup> Alternative Report to the UN Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination in Addition to the Government of Nepal Periodic Reports 17 to 23, to be Reviewed at the 95th session, 23 April — 11 May 2018. Caste-Based Discrimination and Untouchability against Dalit in Nepal // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. URL: <https://idsn.org/wp-content/uploads/2018/07/CERD-Nepal-2018-alternative-report-Dalit-situation-.pdf>.

<sup>5</sup> CERD/C/NPL/17-23.

<sup>6</sup> CEDAW/C/NPL/6 // ODS — Sédoc : [сайт]. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/137/15/PDF/N1713715.pdf?OpenElement>.

Закон о дискриминации по признаку касты и неприкасаемости практически не реализуется. Аналогичным образом, хотя внутреннее законодательство запретило кабальный труд, включая *халию* и *камайю* (традиционные формы кабального труда), от которых непропорционально страдают далиты и другие маргинализованные касты, отчеты показывают, что эта практика сохраняется<sup>1</sup>. Для воплощения программ по отмене кабального труда не хватает ресурсов и устойчивых планов реабилитации пострадавших. Правоохранительные органы не соблюдают Закон о дискриминации по признаку касты, отказывая в возбуждении уголовных дел, не проводя расследования и не преследуя виновных в дискриминации по признаку касты. В соответствии с Законом о дискриминации по признаку касты было возбуждено лишь несколько дел, несмотря на широкое распространение ущемления представителей низших каст и жестокого обращения с ними. Кроме того, нужно учитывать, что дела, имеющие отношение к этому Закону, могут быть переданы в полицию только в течение трех месяцев после предполагаемого правонарушения.

Несмотря на ратификацию Непалом Конвенции МОТ № 169, на практике сохраняется значительная дискриминация в отношении групп коренных народов. Коренные народы были исключены из процесса разработки Конституции 2015 года. Также только 59 из 81 коренного народа Непала признаны в национальном законодательстве; отсутствует законодательство, гарантирующее права коренных народов на их традиционные земли и ресурсы. Представители коренных народов составляют почти половину всех жертв торговли людьми в Непале, продолжают поступать сообщения о серьезных преследованиях их лидеров. Кроме того, был криминализован забой коров, что привело к значительной дискриминации коренных народов, для которых употребление говядины имеет культурное значение. Что касается сферы образования, то представители коренного населения по-прежнему имеют недостаточное представительство в системе высшего среднего образования и на преподавательских должностях. Коренные группы также непропорционально часто остаются безземельными, что делает их особенно уязвимыми для экономической эксплуатации со стороны землевладельцев.

Значительная часть далитов может рассчитывать только на низкоквалифицированные виды труда (согласно определению МОТ) для получения средств к существованию: они лишены возможности получить более качественную работу. Барьеры на пути к получению

---

<sup>1</sup> CERD/C/NPL/17-23.

лучшей работы для них создает более низкий уровень образования в сочетании с дискриминацией. Например, 42,5 % далитов в регионах Тараи и представителей народа мадхези зарабатывают средства к существованию низкоквалифицированным трудом. Квалифицированным трудом занят 1 из 12 далитов-мужчин, среди женщин этот показатель составляет 1 к 25. По сравнению со своими коллегами из горных районов квалифицированным трудом заняты только 0,8 % женщин из числа далитов. В сельских традиционных условиях группы далитов, как правило, заняты своими традиционными профессиями: обработкой железа, ювелирным делом, шитьем, изготовлением обуви и изделий из бамбука. Поскольку эти профессии считаются низшими, требуемое для них мастерство не приносит соразмерного вознаграждения. Далиты часто вовлечены в такую практику кабального труда, как Bhalighary Khalo Pratha. Это система, в которой различные услуги далитов предоставляются в контексте постоянных отношений между клиентом и патроном, также известных как отношения патрон–клиент. При этом услуги обычно оплачиваются натурой. Вознаграждение в натуральной форме за труд далитов в основном минимальное (нередко им платят зерном).

В периодической печати можно найти конкретные примеры подобной дискриминации. Например, в одной из публикаций, посвященных использованию Bhalighary Khalo Pratha, отмечалось: «Решам Парияр провел первую половину жизни, работая по несколько часов каждый день недели в течение месяцев и лет для богатых семей своей общины. Годы его работы не принесли никаких сбережений или вещей, которые сделали бы его жизнь более комфортной. Его работа оплачивалась несколькими мешками риса и овощей, некоторые передавали ему одежду. Его семья ела достаточно, чтобы выжить, но недостаточно, чтобы избежать голода. Решам стал жертвой системы Bhalighary, традиционной схемы занятости, полностью основанной на кастовых различиях и дискриминации»<sup>1</sup>.

Далитки подвергаются тройной дискриминации — за то, что они женщины, за то, что они далиты, и за то, что они женщины-далиты. Во многих случаях далитки сталкиваются с многочисленными формами насилия и жестокости, а также подвергаются стигматизации как «боксы» (ведьмы), страдают от финансовых вымогательств в рамках системы приданого, избегания через «чхаупади пратха» (практика изолирования в отдельных сараях во время менструации),

<sup>1</sup> См.: Bhalighary // The Advocacy Project : [сайт]. URL: <https://www.advocacynet.org/bhalighary/>.

сексуального и домашнего насилия, стигматизации через неприкасаемость.

Примерно 42 % далитов в Непале (каждые два человека из пяти) находятся за чертой бедности, что на 17 % выше, чем в среднем по стране (25,2 %). Ситуация с источниками средств к существованию и занятостью далитов остается нестабильной, поскольку они продолжают зависеть от элементарных профессий, обусловленных их кастой (кузнечное, кожевенное, портняжное дело и т. д.), из-за осложненного доступа к более качественной работе. В связи спратической сегрегации далитам было отказано в праве зарабатывать средства к существованию, занимаясь собственным бизнесом, таким как чайные магазины, молочные заводы или небольшие гостиницы.

Непал — родина 125 каст и этнических групп, 123 языков и 10 религиозных групп. Коренные народы составляют 35,8 % от общего населения Непала. В стране юридически признаны 59 коренных национальностей, называемых джанаджати<sup>1</sup>. Новая Конституция Непала запрещает дискриминацию в любой форме, но кастовая дискриминация все еще глубоко укоренена в социальных и культурных обычаях и практике. Это важный фактор, который узаконивает маргинализацию, дискриминацию и отчуждение земель и природных ресурсов.

## **2.2. ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Гендерная дискриминация на рабочем месте может иметь далеко идущие последствия для физического, психологического и эмоционального здоровья человека.

Последствия гендерной дискриминации на рабочем месте для женщин могут выражаться в:

- снижении производительности;
- снижении самооценки;
- чувстве разочарования, гнева или паранойи;
- чувстве опасности или страха;
- изоляции от сослуживцев;
- напряженных отношениях с лицом, совершившим дискриминацию (например, коллегами, начальником);
- ухудшении психического здоровья;

---

<sup>1</sup> National Population and Housing Census 2011: National Report. Kathmandu : Central Bureau of Statistics. Vol. 1. P. 5. URL: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/wphc/Nepal/Nepal-Census-2011-Vol1.pdf>.



- конфликте на рабочем месте;
- осложнениях беременности (среди беременных женщин, которые сталкиваются с гендерной дискриминацией на рабочем месте).

Влияние гендерной дискриминации на человека может варьироваться в зависимости от контекста ситуации и его собственной реакции на преследование или ущемление. Женщины по-разному реагируют на гендерную дискриминацию — не все могут справиться с ней.

Дискриминация труда женщин имеет долгую историю. Важно отметить, что, как и в случае дискриминации по этническому признаку, апологеты данной политики пытались научно оправдать ее. Например, итальянский психиатр Чезаре Ломброзо пытался обосновать угнетение женщины, доказывая, что ее мозг весит меньше мозга мужчины.

За последнее время на дискриминацию по полу существенно повлияли глобальный экономический кризис, пандемия коронавируса, обострение международных отношений.

Глобальные вызовы привели к тому, что женщины, которые ранее не были заняты оплачиваемым трудом, все чаще пытаются найти доход и трудоустроиться за пределами домохозяйства, чтобы компенсировать сокращение общего дохода семьи из-за того, что мужчина потерял работу или вынужденно сократил рабочее время. Современные исследователи называют эту тенденцию эффектом дополнительных работников.

Кроме того, поскольку матерям приходится увеличивать часы оплачиваемой работы, девочки рискуют не получить школьное образование, поскольку будут вынуждены заботиться о младших братьях и сестрах и больных членах семьи, выполняя неоплачиваемую работу — замещая мать в домохозяйстве. Сокращение доходов в домохозяйствах может привести к чрезмерному количеству часов как оплачиваемой, так и неоплачиваемой работы (например, сбор воды и топлива, уход за семьей), что негативно скажется на благосостоянии бедных работающих женщин и девочек. Ситуацию также может усугубить сокращение государственных расходов на финансирование общественных услуг и инвестиций в инфраструктуру для улучшения доступа к воде и энергии.

Кризис, продолжающийся в промышленно развитых странах, несколько смягчается существующей там системой социальной защиты, в то время как для женщин из развивающихся стран его последствия оказываются гораздо более тяжелыми.

Во всем мире, несмотря на определенный прогресс в сокращении гендерного разрыва в сфере труда, даже до начала глобального экономического кризиса сохранялись приписываемые гендерные роли, которые влияли на структуру как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда. Женщины по-прежнему меньше представлены на высокооплачиваемых и руководящих должностях в учреждениях и больше — на неформальной и более нестабильной «нетипичной» работе с зарплатой ниже и условиями труда хуже, чем у мужчин. Под неформальной занятостью здесь понимается работа, выполняемая без правовой защиты, обычно без социальной защиты либо пособий по социальному обеспечению, или работа, выполняемая на незарегистрированных (или неформальных) предприятиях или в кооперативах<sup>1</sup>. Под нетипичным здесь понимается такой статус занятости, как неполный рабочий день, работа на дому, надомная работа и случайная работа (то есть с краткосрочным или «временным» контрактом). Женщин также больше среди работающих бедных. Они страдают от дефицита достойной работы. Более половины женской занятости приходится на «уязвимую занятость» — комбинированную категорию статуса занятости, включающую как «работу за свой счет» (аналог индивидуального предпринимательства), так и «работу в семье» (работа, которая оплачивается питанием, а не деньгами)<sup>2</sup>. Такая работа характеризуется низкой производительностью (отдачей от труда), тяжестью (с точки зрения продолжительности рабочего дня и условий труда), отсутствием доступа к социальной защите и основным правам работников. В сфере уязвимой занятости в основном представлены сельские и неформальные работники, среди которых женщины составляют большинство.

Влияние экономического спада на женщин и мужчин неодинаково: ситуация во многом зависит от экономического сектора, о котором идет речь. В некоторых развивающихся странах, находящихся на ранних стадиях индустриализации, распространены трудоемкие производства (текстильное, обувное, пищевое, электронное), где наблюдается тенденция к более высокой концентрации женщин. Мужчины в основном сосредоточены в более тяжелых отраслях производства, строительстве и горнодобывающей промышленности. Таким

<sup>1</sup> См.: Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) // International Labour Organization : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2004-1.pdf>.

<sup>2</sup> Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. Geneva : ILO, 2010. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf).

образом, уровень потери женских или мужских рабочих мест будет зависеть от того, какие отрасли больше всего пострадают от глобального экономического кризиса в той или иной стране.

Также женщины и мужчины по-разному переживают экономический спад из-за гендерного разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда.

Защита женщин от дискриминации в сфере труда зависит не только от правовой системы страны, но и от политических, социокультурных факторов. Большое значение имеет, как отмечалось выше, социально-экономическая ситуация в том или ином государстве.

Введение правовой защиты от дискриминации по признаку сексуальной ориентации оказалось противоречивым и стало сложной задачей для многих государств. Очень небольшое количество стран дали в антидискриминационном законодательстве определение сексуальной ориентации. Уточнить сферу применения термина «сексуальная ориентация» оказалось непросто, поскольку во многих европейских государствах существует мало или вообще нет примеров, когда дела о дискриминации по признаку сексуальной ориентации передавались в суд. От судебного разбирательства жертв ущемления могут удерживать желание сохранить конфиденциальность или страх виктимизации. Более того, в некоторых государствах политический климат в целом остается недружественным или откровенно враждебным к равенству нетрадиционных сексуальных меньшинств (например, в Венгрии, Литве, Северной Македонии и Польше).

В США основным федеральным законом, защищающим работников от дискриминации по признаку пола, является Раздел VII Закона о гражданских правах 1964 года, за соблюдением которого следит Комиссия США по равным возможностям в сфере занятости (Equal Employment Opportunity Commission — ЕЕОС). Положения раздела VII, посвященные ущемлению по признаку пола, распространяются на работодателей, имеющих не менее 15 сотрудников.

Федеральный закон о равной оплате труда (1963) был принят с целью защитить работающих женщин от дискриминации в оплате труда. Тем не менее женщины всех расовых и этнических групп все еще ощущают разрыв в оплате труда, и с ним часто приходится бороться в юридическом пространстве.

Закон о дискриминации беременных (1978) представляет собой поправку к разделу VII Закона о гражданских правах, которая прямо запрещает дискриминацию работников на основании беременности. Гарантируется защита от увольнения, понижения в должности или

дискриминационного найма на работу по причине беременности или намерения забеременеть.

Федеральные законы, такие как Закон о семейном и медицинском отпуске и Закон о защите информаторов, также обеспечивают защиту женщин на рабочем месте, предоставляя работникам право на семейный и медицинский отпуск и защищая женщин, которые сообщают о дискриминации на рабочем месте.

Существует несколько федеральных законов и законов штатов, предусматривающих защиту от дискриминации женщин на рабочем месте. Законы штатов действуют только в тех штатах, в которых они были приняты, в то время как федеральные законы распространяются на работников по всей стране.

Права женщин на рабочем месте в соответствии с этими законами включают:

- право на работу в безопасной, свободной от дискриминации среде;
- право сообщать о гендерной дискриминации на работе начальнику или сотрудникам отдела кадров;
- право на работу в случае беременности;
- право на равные возможности при приеме на работу, продвижении по службе и получении льгот, доступных сотрудникам неженского пола на аналогичных должностях;
- право подать иск о нарушении контракта, если женщина является членом профсоюза;
- право на протест против гендерной дискриминации на рабочем месте;
- право отказаться выполнять приказы, которые делают работника соучастником дискриминации на рабочем месте;
- право противостоять сексуальным домогательствам на рабочем месте или вмешиваться, если работник стал свидетелем сексуального домогательства;
- право на получение копии личного дела, которое может включать оценку работы, историю заработной платы и другую информацию, касающуюся трудоустройства работника;
- право на дачу показаний в качестве свидетеля в ходе расследования факта дискриминации на рабочем месте;
- право подать иск против работодателя за дискриминацию.

По данным Бюро статистики труда США, в 2016 году более 49 млн женщин в стране были заняты полный рабочий день в качестве наемных работников. Женщины трудятся на большей части рабочих мест

в сфере здравоохранения, образования, социальных услуг; на меньшей — в технической, профессиональной, научной и строительной отраслях<sup>1</sup>.

Несмотря на то что вероятность получения высшего образования в США у женщин выше, чем у мужчин, женщины по-прежнему борются за равную оплату равного труда и составляют большинство низкооплачиваемой рабочей силы. В 2016 году женщины в среднем получали 81 цент на каждый доллар, заработанный мужчинами, а для испаноязычного, чернокожего, латиноамериканского и коренного населения этот показатель был еще ниже<sup>2</sup>.

В ходе опроса, проведенного Pew Research Center, 42 % американок сообщили, что сталкивались с дискриминацией по половому признаку на работе. 23 % женщин заявили, что их считают менее компетентными, чем мужчин, по причине пола, а 25 % — что получают меньше денег, чем коллеги-мужчины, выполняющие ту же работу<sup>3</sup>.

Уровень дискриминации женщин на рабочем месте становится еще выше, если учитывать такие факторы, как отрасль занятости, расовое и этническое происхождение, а также сексуальную ориентацию работника.

Дополнительная статистика по гендерной дискриминации в США выглядит следующим образом:

- более половины чернокожих женщин сообщили, что сталкивались с той или иной формой гендерной дискриминации на работе, по сравнению с 40 % белых и испаноязычных женщин;

- более трети женщин, принявших участие в опросе 2018 года, сообщили, что подвергались сексуальным домогательствам на работе;

- большинство инцидентов, связанных с притеснением на рабочем месте, остаются незарегистрированными;

- дискриминация по беременности в 2018 году стоила работодателям более 16 млн долларов США, ушедших на денежные выплаты сотрудникам, которые подали иски о дискриминации по беременности в ЕЕОС<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Labor force characteristics by race and ethnicity // U.S. Bureau of Labor Statistics : [сайт]. URL: <https://www.bls.gov/opub/reports/race-and-ethnicity/2018/home.htm>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Parker K., Funk C. Gender discrimination comes in many forms for today's working women // Pew Research Center : [сайт]. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>.

<sup>4</sup> How Gender Discrimination Affects Women In The Workplace // FlorinRoebig : [сайт]. URL: <https://florinroebig.com/workplace-discrimination-women/>.

Проблемы дискриминации женщин в социально-трудовых отношениях сохраняют свою актуальность и в развивающихся странах.

В Бангладеш уровень участия женщин в трудовых отношениях вырос с 8 % в середине 1980-х годов до более 35 % в 2016–2017 годах, однако он все равно остается более низким, чем аналогичный показатель для мужчин. Женщины концентрируются в низкооплачиваемых и менее продуктивных видах деятельности, а также занимаются неоплачиваемой семейной работой. Преимущества структурных преобразований распределяются неравномерно (например, наблюдается большая концентрация женщин в сельском хозяйстве). Эти факторы вызвали рост трудовой миграции женщин, причем как внутренней, так и внешней<sup>1</sup>.

Проблема сексуальных домогательств на рабочем месте и в учебных заведениях была обозначена Верховным судом Бангладеш в 2009 году. Суд потребовал от правительства разработать закон, направленный на борьбу с указанной проблемой, и издал ряд руководящих принципов, которым необходимо следовать до принятия закона<sup>2</sup>.

В 2010 году Верховный суд признал формами гендерной дискриминации и сексуального домогательства попытки навязать женщинам дресс-код и использование уничижительных замечаний. Представляющее общественный интерес разбирательство касалось сотрудника отдела образования, который сделал уничижительные и сексуально окрашенные замечания в адрес директора школы по поводу ее одежды, а также указал, что всем учительницам нужно покрывать голову платком<sup>3</sup>.

Также Верховный суд постановил, что требование к женщинам, претендующим на должность помощников санитарных врачей в Управлении здравоохранения правительства, быть замужем и предоставлять работодателю заверенную копию свидетельства о регистрации брака незаконно, так как оно пропагандирует дискриминацию по половому признаку. Для мужчин подобного требования

<sup>1</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia / I. Bosc, J. Lerche, A. Shah [et al.]. 2022. P. 27. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_844072/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_844072/lang-en/index.htm).

<sup>2</sup> Bangladesh National Women Lawyers' Association (BNWLA) v. Government of Bangladesh 2011 BLD (HCD) 31 // BLAST: [сайт]. URL: <https://www.blast.org.bd/content/judgement/BNWLA-VS-Bangladesh2.pdf>.

<sup>3</sup> Advocate Md. Salahuddin Dolon v. Government of Bangladesh and Others // Privacy Law Library: [сайт]. URL: <https://privacylibrary.ccglnud.org/case/advocate-md-salauddin-dolon-vs-government-of-bangladesh-and-others>.

не существует, и его нельзя считать связанным с трудовыми функциями<sup>1</sup>.

Статистика показывает, что в Бангладеш женщины больше вовлечены в уязвимую и неформальную занятость, среди них более высокий уровень безработицы; сохраняется гендерное неравенство в оплате труда. Во многом это объясняется патриархальными установками и ограниченными усилиями правительства по искоренению стереотипов и устранению барьеров на пути равного пользования правами. Отмечается, что в стране сохраняется дискриминация в отношении беременных женщин, не предоставляется обязательный шестимесячный отпуск по беременности и родам в частном секторе. Сельские женщины по-прежнему имеют ограниченный доступ к образованию, владению землей и финансовым кредитам в государственных банках в результате законов и политики, не признающих их в качестве фермеров. Множество девочек в Бангладеш бросают школу, чтобы рано выйти замуж.

Низкий уровень участия женщин в формальной экономике порождает правовые барьеры для создания профсоюзов, особенно в отраслях с высокой концентрацией женщин, включая сельское хозяйство и домашний труд, препятствует возможностям женщин коллективно представлять свои права и интересы на работе. По-прежнему широко распространена торговля женщинами и девочками. Такковы результаты структурного неравенства, дискриминации по признаку пола и недостаточной социальной защиты и социально-экономической поддержки уязвимых групп населения.

В 1997 году Верховный суд Индии принял решение в интересах безопасности женщин, издав подробное руководство для работодателей, которому они должны следовать, чтобы решить проблему сексуальных домогательств на рабочем месте и обеспечить механизм для удовлетворения жалоб работников. Эти руководящие принципы были в конечном счете кодифицированы в национальном законодательстве Законом о сексуальных домогательствах женщин на рабочем месте (предотвращение, запрет и возмещение ущерба) 2013 года.

Патриархальные взгляды и глубоко укоренившиеся предрассудки, ставшие неотъемлемой частью социальных, культурных, экономических и политических институтов и структур индийского общества, продолжают способствовать дискриминации женщин по признаку

---

<sup>1</sup> Mosammat Nasrin Akhter and others vs. Bangladesh and others [«Gender Discrimination in Public Employment» Case] // BLAST : [сайт]. URL: <https://www.blast.org.bd/issues/gender/294-6309of2003>.

касты, этнической принадлежности, расы и религии. Вредные практики (детские браки, система приданого, «убийства в защиту чести», аборт из-за пола будущего ребенка, сати<sup>1</sup>, посвящение женщин в девадаси<sup>2</sup>, сумангали<sup>3</sup>), равно как и обвинение женщин в колдовстве, кастовая детская и женская проституция, уборка мусора вручную, несмотря на законодательные запреты, сохраняются. Достаточно последовательных и систематических действий для искоренения или изменения таких пагубных традиций и практик не предпринимается. Так, строительство миллионов новых туалетов в рамках программы Swachh Bharat («Чистая Индия») привело к эскалации ручной уборки мусора, поскольку многие из новых туалетов по-прежнему нуждаются в периодическом опорожнении и очистке фекалий вне помещений<sup>4</sup>.

Гендерный разрыв в оплате труда крайне велик, поскольку женщины получают лишь 50–75 % от заработной платы мужчин<sup>5</sup>. Усилия правительства по запрету торговли людьми, от которой в основном страдают женщины-далиты и представительницы племен, и борьбе с ней сводятся к рейдам и спасательным операциям<sup>6</sup>.

Наиболее важными для занятости женщин секторами в развивающихся экономиках остаются сельское хозяйство и сфера услуг. В сельской местности Индии от сельского хозяйства зависят 73 % работающих женщин и 55 % работающих мужчин<sup>7</sup>. Из 101,8 млн женщин в сельских районах и 27,3 млн в городских районах в сельско-

---

<sup>1</sup> Сати — похоронная ритуальная традиция в индуизме, в соответствии с которой вдова подлежит сожжению вместе с покойным супругом на специально сооруженном погребальном костре.

<sup>2</sup> Девадаси (букв. слуга бога, богини) — в Южной Индии девочка, «посвященная» божеству при рождении или по обету, служащая при храме до конца жизни.

<sup>3</sup> Сумангали (счастливая невеста) — форма труда, при которой девушки из бедных семей работают на фабриках в течение строго определенного времени без разрешения покидать территорию предприятия и в конце концов получают выплату в размере 1300 евро. Деньги забирают семьи, награждая ими тех, кто берет дочерей замуж. До этого девушки во многих случаях годами подвергаются унижению, побоям, сексуальным домогательствам, голодают, на расходы в месяц получают около 1 евро.

<sup>4</sup> Health, Safety and Dignity of Sanitation Workers: An Initial Assessment. Washington, DC : World Bank, 2019. URL: <https://www.who.int/publications/m/item/health-safety-and-dignity-of-sanitation-workers>.

<sup>5</sup> CEDAW/C/IND/4-5 // Undocs.org : [сайт]. URL: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=CEDAW%2FC%2FIND%2F4-5&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia. P. 37.



хозяйственном секторе были заняты 62,3 %. Около 20 % женщин были заняты во вторичном секторе, 18 % — в сфере услуг<sup>1</sup>.

Об ущемлении прав женщин и экономическом неравенстве на рынке труда свидетельствуют данные, указывающие на концентрацию женщин в сельскохозяйственном секторе, где многие из них являются наемными работниками, получают более низкую заработную плату, сталкиваются с масштабной неформальной занятостью, имеют низкий уровень грамотности, а большинство самозанятых вовлечены в неоплачиваемую работу<sup>2</sup>. Более того, существуют социальные ограничения (например, женщинам не разрешается пахать поле), которые еще сильнее снижают роль и экономические возможности женщин, вынуждая их зависеть от родственников-мужчин при выполнении важнейших для сельскохозяйственных работ задач.

Помимо оплачиваемой работы женщины также несут бремя неоплачиваемой работы в собственных семьях. В Индии женщины тратят на домашнюю работу до 352 минут в день, что на 577 % больше, чем мужчины (52 минуты)<sup>3</sup>. Это ограничивает время, которое они могут посвятить оплачиваемой работе и в значительной степени способствует сохранению низкого уровня их участия в производстве Индии.

В разных отраслях и на разных уровнях квалификации при найме на ту же работу, которую выполняют мужчины, женщинам обычно платят более низкую зарплату. В 2019–2020 годах Индия занимала 112-е место из 153 в Индексе глобального гендерного разрыва, опустившись на четыре позиции по сравнению с 2018 годом.

Гендерный разрыв в оплате труда составляет 34 %<sup>4</sup>. Женщины в Индии, как правило, находят работу в специфических «феминизированных» секторах с неблагоприятными условиями труда. В основном они занимаются низкоквалифицированным трудом, получая невысокую заработную плату, в сельском хозяйстве, строительном секторе, на чайных плантациях и в ограниченной степени в производственном секторе, в том числе на швейных предприятиях в экс-

---

<sup>1</sup> Neetha N. Macro-Data Analysis of Women's Employment and Migration // CWDS Working Paper. 2018. № 2. URL: <https://www.cwds.ac.in/wp-content/uploads/2020/06/Working-Paper-2.pdf>.

<sup>2</sup> Sundari S. Structural Changes and Quality of Women's Labour in India // The Indian Journal of Labour Economics. 2020. № 63 (3). P. 689–717. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-020-00245-2>.

<sup>3</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia. P. 37.

<sup>4</sup> India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS\\_638305/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_638305/lang--en/index.htm).

портных центрах Индии. Имеющиеся исследования показывают, что женщины привлекаются к сдельной работе на территории фабрик и в качестве надомных работников<sup>1</sup>, причем в цехах воспроизводится традиционная гендерная иерархия для облегчения контроля за трудовой дисциплиной. Этнографические данные указывают, что работодатели предпочитают использовать женщин для выполнения конкретных задач на сборочной линии по схеме сумангали или «более дешевых» работников, поскольку они в основном воспринимаются как люди, чей доход в семье второстепенен<sup>2</sup>.

Высокая доля женщин (по сравнению с мужчинами) на низкоквалифицированных работах по уходу за людьми (работники анганвади<sup>3</sup>, сафаи кармачари<sup>4</sup>, домашние работники, медсестры и т. д.) по сравнению с высококвалифицированными работниками данной сферы (например, врачами) также свидетельствует об эссенциализации возможностей и навыков женщин при их участии в оплачиваемой работе.

В Индии и Непале женщины, особенно далитского происхождения, сталкиваются с вредными традиционными практиками — принудительными и ранними браками, традицией *деуки*, включающей подношение девочек богествам во исполнение религиозных обязательств, *джхумас* (направление девочек в буддийские монастыри для выполнения религиозных функций), *камлари* (передача девочек для домашней работы семьям землевладельцев), *чханауди* (изоляция девочек во время менструации), *бади* (широко распространенная практика проституции)<sup>5</sup>. Эти практики свидетельствуют о сохраняющейся структурной и общественной дискриминации в отношении женщин, в частности женщин и девочек из числа далитов.

Существуют этнографические свидетельства поведения и предпочтений работодателей<sup>6</sup>, которые поддерживают спрос на женскую рабочую силу в секторе домашней работы. Хотя субрегиональные — отраслевые сведения, касающиеся работающих женщин в Индии,

<sup>1</sup> Roy Chowdhury S. Women Workers in the Export Ready-made Garments Industry // CWDS Working Paper. 2018. № 12. URL: <https://www.cwds.ac.in/wp-content/uploads/2020/06/Working-Paper-12.pdf>.

<sup>2</sup> Mezzadri A., Fan L. «Classes of Labour» at the Margins of Global Commodity Chains in India and China // Development and Change. 2018. Vol. 49, № 4. P. 1034–1063. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/dech.12412>.

<sup>3</sup> Анганвади — тип сельского детского сада в Индии.

<sup>4</sup> Сафаи кармачари — мусорщики.

<sup>5</sup> CEDAW/C/NPL/6.

<sup>6</sup> Sen S., Sengupta N. Domestic Days Women, Work and Politics in Contemporary Kolkata. New Delhi : Oxford Univ. Press, 2016.

ограничены, некоторые ориентировочные данные указывают на большое количество занятых в конкретных секторах, где преобладают женщины. Например, в 2004–2005 годах насчитывалось 14,29 млн женщин, работающих на дому, а в 2010–2011-м их число увеличилось до 16,05 млн, что составило более 40 % всех надомных работников (37,45 млн) в Индии<sup>1</sup>.

Непризнание женского труда, особенно домашнего, в законодательстве приводит к его игнорированию в базах данных и политических дискуссиях. Благодаря организационным усилиям профсоюзов и членских организаций женский труд получил некоторое признание на государственном уровне в виде уведомлений о минимальной заработной плате, схемах социального обеспечения и других отраслевых социальных пособиях. Однако общегосударственные законы, регулирующие деятельность работодателей и гарантирующие трудящимся женщинам основные права, отсутствуют.

Несколько иной характер носит дискриминация женского труда в арабских странах, в частности в Иордании и Ливане.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations — CEACR) неоднократно указывал на сохраняющуюся профессиональную сегрегацию женщин на государственной службе в арабских странах, а также на то, что критерии старшинства и продвижения по службе не должны приводить к косвенной дискриминации женщин. Комитет призвал правительство принять меры по устранению профессиональной сегрегации по половому признаку. Комитет также отметил, что молодые женщины сталкиваются с высокими барьерами при выходе на рынок труда, поскольку связанные с ним социальные нормы ограничивают их возможности трудоустройства небольшим количеством профессий.

В целом дискриминация в отношении женщин сохраняется в Иордании и в законодательстве, и на практике. Концепция развития Иордании до 2025 года поощряет выход женщин на рынок труда и их участие в нем и ставит целью увеличить этот показатель с 15 % в 2014 году до 27 % в 2025-м. Национальная стратегия занятости на 2011–2020 годы также направлена на снижение дискриминации на рынке труда путем обеспечения страхования материнства для женщин и их возвращения на работу после декретного отпу-

---

<sup>1</sup> *Raveendran G., Sudarshan R. M., Vanek J.* Home-Based Workers in India: Statistics and Trends // WIEGO Statistical Brief. 2013. № 10. URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Raveendran-HBW-India-WIEGO-SB10.pdf>.

ска<sup>1</sup>. Однако стратегии, нацеленные на решение проблемы низкой экономической активности женщин, всегда осуществлялись лишь частично, и представленность женщин на рынке труда росла, как правило, за счет секторов, где они традиционно доминируют, — здравоохранения и образования. Безработица среди женщин также остается высокой — 26,8 % и в 2018 году<sup>2</sup>.

В иорданской семье не произошло никаких структурных изменений: женщины продолжают нести бремя труда в семье и за ее пределами<sup>3</sup>. Также обращает на себя внимание явно недостаточное участие и представительство женщин в профсоюзах<sup>4</sup>. В знак признания усилий Национального комитета по обеспечению равенства в оплате труда в 2018 году Иордания была приглашена присоединиться к Международной коалиции в поддержку равенства оплаты труда (Equal Pay International Coalition — EPIC), созданной в конце 2017 года. Тем не менее, как сообщается, разрыв в оплате труда в стране увеличивается в пользу работников-мужчин<sup>5</sup>.

В целом гендерное насилие в отношении женщин в стране по-прежнему распространено, но в значительной степени недооформлено и не задокументировано. Низкие показатели судебного преследования и осуждения, а также мягкие наказания, назначаемые виновным в гендерном насилии, способствуют формированию культуры безнаказанности и иерархии.

В трудовом законодательстве Иордании нет прямого положения, запрещающего дискриминацию в сфере труда и занятий, однако недавно в него была добавлена статья, требующая от работодателей соблюдения принципа «Равная оплата за труд равной ценности». Вместе с тем существуют некоторые статьи, которые требуют исключения. Так, ст. 69 трудового законодательства ограничивает женщин

---

<sup>1</sup> Jordan's National Employment Strategy 2011–2020 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p\\_uploaded\\_file\\_id=171](https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=171).

<sup>2</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia / I. Bosc, J. Lerche, A. Shah [et al.]. 2022. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_844072.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_844072.pdf).

<sup>3</sup> Comprehensive National Review of the Progress in the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action 25 Years On // UN Women : [сайт]. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Jordan-en.pdf>.

<sup>4</sup> CEDAW/C/JOR/CO/6 // ODS — Sédoc : [сайт]. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/062/80/PDF/N1706280.pdf?OpenElement>.

<sup>5</sup> Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia. P. 46.

в работе в определенных секторах экономики и в поиске работы с занятостью в определенное время суток.

Также в Иордании были зафиксированы расхождения в оплате труда. Во многих случаях женщинам не платят минимальную заработную плату, они работают сверхурочно и в выходные дни и не включены в систему социального обеспечения.

Кроме того, домашние работницы сталкиваются с дискриминацией по признаку беременности. По прибытии в Иорданию домашних работниц просят сделать тест на беременность, и если он окажется положительным — их депортируют. Если домашняя работница забеременеет уже после того, как приступила к своим обязанностям, ей грозит увольнение, отстранение от работы и депортация. Кроме того, домашние работницы не имеют законного права на декретный отпуск. При этом аборт в Иордании запрещен законом, а домашние работницы сталкиваются с сексуальным и физическим насилием, которое может привести к нежелательной беременности.

Крайне специфическая ситуация с дискриминацией женского труда сложилась в Ливане. Проституция там уголовно наказуема. Тем не менее закон о здравоохранении от 1931 года разрешает продажу сексуальных услуг в лицензированных помещениях, хотя система лицензирования больше не действует и с 1975 года новые лицензии не выдавали. Закон 1998 года также запрещает коммерческую деятельность по предоставлению помещений для данных услуг. Чтобы обойти законы, соответствующие компании меняют свой официальный статус на статус «развлекательного заведения». Продажа сексуальных услуг в таких развлекательных заведениях связана с артистическими визами<sup>1</sup>. Многие женщины-мигрантки, работающие в секс-индустрии, въезжают в Ливан по таким визам, позволяющим им работать в качестве артисток. Большое количество артистических виз выдается женщинам из Восточной Европы, которые в итоге работают в ночных клубах. Такая схема способствует повышению уязвимости и эксплуатации женщин<sup>2</sup>.

Условия работы обладательниц артистических виз регулируются Главным управлением общей безопасности и включают обязательные медицинские осмотры, тесты на беременность, а также прави-

---

<sup>1</sup> Ливанское законодательство определяет иностранного артиста как «лицо, выступающее в местах розничной продажи спиртных напитков, где проводятся представления с музыкой, с подачей или без подачи еды».

<sup>2</sup> Gender Justice and The Law: Assessment of Laws Affecting Gender Equality in the Arab States Region // UN Women : [сайт]. URL: <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/gender-justice-and-the-law-in-the-arab-region>.

ла контроля передвижения работниц и их изоляции. Меры изоляции и дискриминации в отношении этих женщин предусматривают, в частности, задержание по прибытии до прохождения медицинского осмотра и получения результатов анализов (в случае обнаружения заболеваний, передающихся половым путем, женщину депортируют); подписание контракта, согласующего условия передвижения и работы. На практике «артисткам» разрешается жить только в гостиницах или лицензированных жилых помещениях, где их часто изолируют на отдельном этаже, устанавливая на лестнице двери и колючую проволоку и принимая меры, чтобы другие не могли воспользоваться электрическим лифтом во избежание проникновения на их этаж. Им не разрешается уходить с 5 до 13 часов без разрешения службы общей безопасности, и они не могут работать на другого работодателя даже после истечения срока действия контракта. Генеральная служба безопасности имеет широкие полномочия по принятию административных решений о депортации таких женщин и запрете на их возвращение. Женщинам, работающим по артистическим визам, также отказано в праве на самооборону или подачу жалоб<sup>1</sup>.

Ливан ратифицировал Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин с оговоркой, касающейся права ливанских женщин передавать гражданство детям. Это также имеет важные последствия для гражданских и трудовых прав детей иностранных женщин, родившихся в Ливане (например, детей домашних работников).

Несмотря на высокую посещаемость девочками школ, только 29 % женщин заняты на производстве по сравнению с 72 % мужчин<sup>2</sup>. В среднем заработная плата женщины составляет 71 % от заработной платы мужчины. Высшее образование коррелирует с меньшим гендерным разрывом в оплате труда, хотя он сохраняется даже среди людей с высшим образованием. Значительному разрыву на рынке труда также способствует дискриминационная политика продвижения по службе<sup>3</sup>. Поскольку профессиональные возможности ливанских женщин достаточно ограничены, они идут работать все меньше, что повышает количество низкооплачиваемых домашних работниц-мигранток.

---

<sup>1</sup> Gender Justice and The Law...

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> *Dah A., Abosedra S., Dahbourah F.* Gender Pay Discrimination In Lebanon: Assessment of Recent Data // Oxford Journal: An International Journal of Business and Economics. 2010. Vol. 5, № 1. P. 138–147.

### 2.3. ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ МУЖЧИН В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ

Дискриминация по половому признаку на рабочем месте происходит, когда к двум равным в остальном людям относятся по-разному в таких аспектах, как доступ к работе, обучение, вознаграждение, признание и оплата труда. Учитывая объем исследований по теме дискриминации в целом, можно сказать, что количество литературы, посвященной дискриминации мужчин, минимально. В европейском дискурсе эта тема была и остается недостаточно изученной. Отсутствие внимания к мужчинам, подвергающимся дискриминации по половому признаку, видно по недавнему отчету Организации экономического сотрудничества и развития, где проблема гендерного ущемления рассматривается почти исключительно в отношении женщин<sup>1</sup>.

В Индексе гендерного равенства Европейского института гендерного равенства (European Institute for Gender Equality — EIGE) предлагается одно из возможных объяснений этого: мужчины могут не чувствовать, что вопрос дискриминации для них важен и потому не участвовать в его общественном обсуждении. Тем не менее в статье К. Либкинда с соавторами за 2016 год говорится о том, что в ситуациях, связанных с трудовыми мигрантами, мужчины часто оказываются в менее выгодном положении при найме на работу по сравнению с коллегами-женщинами<sup>2</sup>. Таким образом, в современном мультикультурном обществе вопрос дискриминации является более сложным: мужчины и женщины могут подвергаться ущемлению в связке с расой или гендерными стереотипами.

В своем исследовании непризнанного сексизма философ Д. Бенатар более широко рассматривает сферу найма персонала<sup>3</sup>. Бенатар отмечает, что, хотя мужчины по-прежнему занимают большую часть руководящих должностей, они также доминируют в низкооплачиваемой части спектра занятости, что опровергает предположения о гендере и профессии. Мужчины по природе склонны к соперничеству, утверждает Бенатар; отсюда и количество мужчин, занимающих ру-

<sup>1</sup> The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle. P. : OECD Publishing, 2017. URL: <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>.

<sup>2</sup> Liebkind K., Larjab L., Brylka A. Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland // Journal of Social and Political Psychology. 2016. Vol. 4, № 1. P. 403–426. URL: <https://jspp.psychopen.eu/index.php/jspp/article/view/4911/4911.pdf>.

<sup>3</sup> Benatar D. The second sexism: Discrimination against men and boys. Hoboken, NJ : Wiley-Blackwell, 2012.

ководящие должности. Почему же мужчины также занимают много низкооплачиваемых должностей?

По мнению Бенатара, существует «второй сексизм», который проявляется в умышленном игнорировании вопросов мужского равенства, часто рассматриваемых представителями обоих полов как «смехотворные». Тема дискриминации мужчин по половому признаку относительно европейской рабочей силы не поднимается в гендерном дискурсе, используемом всеми социальными партнерами.

Результаты Европейского исследования условий труда, проведенного Eurofound, показывают, что мужчины примерно в три раза реже, чем женщины, заявляют, что сталкивались с дискриминацией по признаку пола на рабочем месте<sup>1</sup>. Согласно результатам опроса, 3,1 % женщин и 1,0 % мужчин заявили, что пострадали от ущемления по признаку пола в течение предшествовавших 12 месяцев. Это говорит о том, что дискриминация в отношении мужчин более распространена, чем считалось ранее, и хотя в отношении мужчин она встречается реже, чем в отношении женщин, ею нельзя пренебрегать.

Также представляет собой проблему изменение традиционных профессиональных ролей. Исследование за 2006 год показывает, что мужчины подвергаются некоторой дискриминации при приеме на секретарскую и бухгалтерскую работу, а также в некоторых областях ИТ-сектора, в котором тип дискриминации также меняется<sup>2</sup>. Авторы исследования также предполагают, что подход к изучению гендерного равенства может быть несовершенным.

Культурное восприятие также, по-видимому, влияет на дискриминацию. Мужчины стереотипно считаются более агрессивными, сильными и властными, а в соответствии с традиционным разделением труда должны выступать основными кормильцами семей. В отличие от них, женщины считаются более покорными и заботливыми и должны брать на себя основную ответственность за работу по дому. Эти стереотипные социальные взгляды часто подкрепляются средствами массовой информации, а в некоторых случаях и школьными учебниками.

---

<sup>1</sup> Sixth European Working Conditions Survey — Overview report (2017 update). Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

<sup>2</sup> Rich J., Riach P. An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market // В. Е. Journal of Economic Analysis & Policy. 2006. Vol. 6, № 2. Art. 1. URL: [https://www.researchgate.net/publication/4908229\\_An\\_Experimental\\_Investigation\\_of\\_Sexual\\_Discrimination\\_in\\_Hiring\\_in\\_the\\_English\\_Labor\\_Market](https://www.researchgate.net/publication/4908229_An_Experimental_Investigation_of_Sexual_Discrimination_in_Hiring_in_the_English_Labor_Market).



Действительно ли дискриминация мужчин на рабочем месте настолько незначительна по сравнению с дискриминацией женщин? Чтобы лучше понять масштаб проблемы, можно обратиться к данным опроса EWCS 2015 года и посмотреть ответы респондентов на вопрос: «За последние 12 месяцев на работе подвергались ли вы лично дискриминации по признаку пола?» и сравнить полученные данные (табл. 2).

Таблица 2

**Степень воспринимаемой дискриминации по признаку пола на работе, по странам (%)**

Страна	Мужчины			Женщины		
	2010	2015		2010	2015	
Австрия	0,4	2,0	↑	2,9	5,9	↑
Бельгия	1,5	1,2	↓	3,9	3,6	↓
Болгария	0,9	0,4	↓	0,5	0,7	↑
Хорватия	0,5	0,3	↓	2,0	2,0	↑
Кипр	0,7	1,8	↑	1,4	2,7	↑
Чешская Республика	0,9	0,7	↓	3,2	3,9	↑
Дания	0,8	1,2	↑	2,7	2,8	↑
Эстония	0,0	0,5	↑	2,2	1,6	↓
Финляндия	0,4	1,5	↑	6,1	5,3	↓
Франция	2,9	1,5	↓	4,3	5,0	↑
Германия	0,2	0,6	↑	3,0	2,2	↓
Греция	0,4	0,7	↑	4,9	3,4	↓
Венгрия	0,1	3,0	↑	1,5	1,6	↑
Ирландия	0,6	1,1	↑	2,4	3,2	↑
Италия	0,2	0,7	↑	2,1	3,1	↑
Латвия	0,0	0,2	↑	2,3	2,3	↓
Литва	0,1	0,1	↑	0,8	0,9	↑
Люксембург	1,2	1,1	↓	4,9	5,5	↑
Мальта	0,4	0,3	↓	4,4	2,8	↓
Нидерланды	1,0	2,9	↑	3,6	5,4	↑
Польша	0,4	0,2	↓	1,2	1,4	↑

Окончание табл. 2

Страна	Мужчины			Женщины		
	2010	2015		2010	2015	
Португалия	0,5	0,0	↓	1,0	1,6	↑
Румыния	0,9	2,7	↑	2,9	2,8	↓
Словакия	0,2	0,6	↑	2,3	2,1	↓
Словения	0,4	0,1	↓	1,7	3,3	↑
Испания	0,2	0,7	↑	1,8	3,0	↑
Швеция	1,0	2,6	↑	4,9	7,0	↑
Великобритания	0,6	1,1	↑	3,1	3,0	↓
ЕС-28	0,7	1,1	↑	2,9	3,2	↑

*Источник:* Sixth European Working Conditions Survey — Overview report // Eurofound : [сайт]. 2016, 17 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

Поскольку дискриминация мужчин на работе была предметом лишь ограниченного внимания в исследовательской литературе и политических дебатах, ожидалось, что доля мужчин, заявивших, что они сталкивались с дискриминацией, будет близка к нулю. Удивительно, но если рассматривать средние показатели по ЕС-28, то доля мужчин, столкнувшихся с дискриминацией, оказалась почти на треть меньше, чем женщин (1,1 % по сравнению с 3,2 %). Таким образом, хотя мужчины сталкиваются с дискриминацией на работе реже, чем женщины, это происходит чаще, чем предполагалось.

В 2015 году самая высокая доля мужчин, столкнувшихся с дискриминацией, была в Венгрии (3 %), за ней следуют Нидерланды (2,9 %) и Румыния (2,7 %). В Португалии, Словении и Литве, напротив, о дискриминации мужчин практически не сообщалось.

В период с 2010 по 2015 год доля мужчин, столкнувшихся, по их мнению, с сексуальной дискриминацией, уменьшилась в 10 странах и увеличилась в 18. В 2015 году Венгрия была единственным государством ЕС, где доля мужчин, ощущающих дискриминацию, оказалась выше, чем женщин. Однако из-за относительно небольшого объема выборки в EWCS 2015 года эти цифры можно воспринимать лишь как индикатор.

Данные показывают значительные различия между секторами по рассматриваемому показателю (табл. 3). Кроме того, наиболее дискриминационные сектора для мужчин могут быть не такими, как для женщин. Например, строительство и водоснабжение возглавляют список секторов, где женщины подвергаются наибольшей дискриминации, в то время как у мужчин здесь дела обстоят значительно лучше.

Таблица 3

**Степень воспринимаемой дискриминации по признаку пола на работе,  
по отраслям экономики (%)**

Сектор	Мужчины	Женщины	Доля сотрудников мужского пола
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	0,6	2,8	63
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	0,0	3,1	84
Обрабатывающая промышленность	0,9	4,7	68
Электроэнергия, газ, пар и кондиционирование воздуха	0,2	1,3	79
Водоснабжение, канализация, утилизация отходов и деятельность по восстановлению окружающей среды	0,6	6,3	87
Строительство	0,9	8,4	91
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	0,5	1,8	48
Транспортировка и хранение	0,8	4,5	80
Деятельность в сфере туристических услуг и общественного питания	2,1	4,4	44
Информация и коммуникация	0,2	3,9	71
Финансовая и страховая деятельность	0,1	3,1	55
Деятельность, связанная с недвижимостью	5,5	3,1	51
Научная и техническая деятельность	0,7	3,7	48
Деятельность административных и муниципальных служб	2,9	5,1	50
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	1,8	3,7	56
Образование	0,9	2,8	30
Здравоохранение и социальная работа	3,0	2,7	18
Искусство, развлечения и отдых	1,5	1,0	49
Прочая деятельность в сфере услуг	0,0	1,7	34

*Источник:* Sixth European Working Conditions Survey — Overview report // Eurofound : [сайт]. 2016, 17 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

Мужчины чаще всего говорят о дискриминации в сфере недвижимости, здравоохранения и социальной работы — секторах, где степень дискриминации женщин субъективно находится на среднем уровне. Административные и коммунальные услуги относительно благополучны как для мужчин, так и для женщин.

Одним из интересных результатов стала взаимосвязь между долей мужчин, указавших, что они подвергались дискриминации, и долей женщин, сталкивавшихся с дискриминацией, в стереотипно женских отраслях. Например, в здравоохранении мужчины в среднем чувствуют себя более дискриминированными. Однако образование является любопытным исключением. Исторически образование известно как сектор, где среди учителей преобладают женщины, но более высокие должности, такие как завуч или директор, часто занимают мужчины. Это может указывать на то, что мужчины чувствуют себя более дискриминированными в профессиях более низкого ранга, где преобладают женщины. К сожалению, данные EWCS не позволяют это уверенно утверждать.

Исследования, материалы СМИ и общественные дебаты дают достаточно оснований для вывода, что женщины нередко оказываются в невыгодном положении при найме на работу. Однако отчет EWCS показывает, что в определенных обстоятельствах мужчины также могут сталкиваться с барьерами в трудоустройстве.

В ряде случаев сообщалось, что мужчинам отказывали исключительно из-за их пола. В 2010 году в Болгарии соискатель-мужчина пришел по объявлению о вакансии официанта, размещенному в Интернете. Но ему сказали, что для этой работы в данном заведении требуются исключительно женщины<sup>1</sup>. Тогда он подал официальную жалобу в Комиссию по защите от дискриминации (КЗД), но Комиссия, возбудив дело, вскоре его прекратила, поскольку заявитель не смог доказать, что он действительно пытался устроиться на работу.

Особенно часто дискриминация наблюдается в сфере ухода за детьми, где общее клеймение мужчин как потенциальных педофилов частично основано на непроверенных предположениях. Так, во Франции мужчина претендовал на должность в детском центре отдыха, где он отвечал бы за здоровье детей и оказание первой

---

<sup>1</sup> 20 000 лева глоба за работодатели заради полова дискриминация // DarikNews : [сайт]. 2014, 5 март. URL: <https://dariknews.bg/novini/bylgariai/20-000-leva-globa-zarabotodateli-zaradi-polova-diskriminaciq-1227586>.

помощи. Его заявление было отклонено, поскольку из-за опасений по поводу сексуального насилия над детьми руководство центра хотело принять на работу женщину. Мужчина, ищущий работу, подал петицию в Комиссию по равным возможностям и противодействию дискриминации (HALDE). Управление направило работодателю письмо, в котором говорилось, что решение было дискриминационным; оно также проинформировало прокурора<sup>1</sup>.

В Датский совет по вопросам равного обращения был подан ряд жалоб на объявления о работе, ориентированные исключительно на соискателей-женщин. Например, мужчине, пожелавшему работать в отделе женской одежды универмага, было отказано по причине его пола. Совет решил, что мужчина был подвергнут дискриминации, так как его кандидатура не рассматривалась из-за пола<sup>2</sup>.

Другой магазин одежды в Дании в 2015 году объявил, что ищет «девушку, следящую за модой, которая хочет работать с умной одеждой». После жалобы потенциального кандидата-мужчины Совет по вопросам равного обращения решил, что объявление нарушает положения Закона о равном обращении<sup>3</sup>. В другом случае мужчина пожелал работать в пекарне продавцом, но ему сообщили, что в магазине работают только женщины, поскольку персонал носит короткие фартуки. И снова Совет решил, что мужчина подвергся дискриминации<sup>4</sup>. Аналогичные примеры дискриминационной информации о вакансиях включают рекламу магазина товаров для отдыха и рекламу фургона фаст-фуда (которая также нарушала правила по борьбе с эйджизмом<sup>5</sup>), направленную только на женщин<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Défenseur des Droits № 2005-36 Du 26 Septembre 2005 relative à une refus d'embauche à un emploi d'assistant sanitaire dans un centre de vacances en raison du sexe, Paris // Défenseur des Droits : [сайт]. URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=1299&lang\\_sel=de\\_DE&opac\\_view=-1](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=1299&lang_sel=de_DE&opac_view=-1).

<sup>2</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn — ansættelse — stillingsopslag — medhold // Retsinformation.dk : [сайт]. 2017. 27 Febr. URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=186895>.

<sup>3</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn — ansættelse — stillingsopslag — medhold // Retsinformation.dk : [сайт]. 2016. 4 May. URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=183566>.

<sup>4</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn — ansættelse — medhold : J. nr. 2016-6810-43344 // Retsinformationon : [сайт]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2017/9143>.

<sup>5</sup> Эйджизм (англ. ageism от age — возраст) — дискриминация человека на основании его возраста.

<sup>6</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn — stillingsopslag — ansættelse — medhold : J.nr. 2015-6811-29130 // Retsinformationon : [сайт]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2016/9754> ; Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn —

Во Франции мужчина подал иск по поводу дискриминации по признаку пола против компании, которая опубликовала объявление о поиске секретаря, ориентированное исключительно на женщин. Правозащитники рекомендовали компании изменить практику найма, чтобы обеспечить соблюдение принципа недискриминации<sup>1</sup>. Другой мужчина, ищущий работу, обратил внимание на предложение, в котором говорилось, что работодатель ищет «официантку/барменшу». Защитники прав человека вмешались и потребовали от компании изменить формулировку, чтобы соблюсти положения закона<sup>2</sup>.

Опять же во Франции мужчине было отказано в профессиональном обучении исключительно по причине его пола. Мужчина утверждал, что три школы, обучающие сотрудников для салонов красоты, отклонили его заявление. Две из них при опросе правозащитников подтвердили систематическое отклонение заявлений мужчин. Школы защищали свою позицию, заявив, что невозможно создать смешанные классы из-за физической близости полов на практических занятиях. Третья школа объяснила, что не может принимать абитуриентов мужского пола, так как у нее нет отдельных раздевалок для мужчин и женщин. Защитник прав заключил, что систематическое отклонение заявлений мужчин представляет собой дискриминацию по признаку пола, и рекомендовал внести изменения в школьную практику.

В Бельгии мужчина подал заявление на должность помощника администратора, но получил отказ, поскольку компания рассматривала только кандидатуры женщин. Суд по трудовым спорам Брюсселя постановил, что компания должна выплатить заявителю компенсацию в размере 5308 евро. По данным Бельгийского института равенства женщин и мужчин, около 40 % жалоб на дискриминацию в сфере труда подают мужчины.

Иногда дискриминацию трудно доказать, даже если в объявлении указано, что рабочее место предназначено только для женщины. В Дании в 2014 году жаркие дебаты вызвало открытие в Копенгагене

---

alder — ansættelse — medhold: J. nr. 2015-6811-34441 // Retsinformationon : [сайт]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2016/9394>.

<sup>1</sup> Décision mld-2016-178 du 13 Septembre 2016 relative à une offre d'emploi signalée comme discriminatoire en raison du sexe (recommandations) // Défenseur des Droits : [сайт]. 2016. 13 Sept. URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=18941](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=18941).

<sup>2</sup> Règlement amiable 16-000970 du 22 février 2016 relatif à une offre d'emploi discriminatoire en raison du sexe // Défenseur des Droits : [сайт]. 2016. 22 Févr. URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=17959](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=17959).

ресторана бургеров под названием «Горячие булочки» (Hot Buns)<sup>1</sup>. Объединенная федерация датских рабочих (ЗФ) выступила против формулировки объявления о приеме на работу, расценив ее как дискриминацию: «Самое главное, чтобы вы были общительны, умели налаживать контакт и были не против, чтобы вашей рабочей формой были ковбойские шорты и топ». По мнению профсоюза, это подразумевало, что данная вакансия предназначена только для женщин и, следовательно, исключала мужчин. Адвокат ЗФ настаивал, что доказать дискриминацию по половому признаку в «Горячих булочках» будет затруднительно. Однако сотрудники и предыдущий менеджер сообщили, что «Горячие булочки» нанимают только красивых женщин. «Должно быть, у девушек хорошо идут продажи, и они часто продают больше, когда носят откровенные наряды», — прокомментировал бывший менеджер.

Важно отметить, что дискриминация при приеме на работу по признаку пола в некоторых случаях оправдана с точки зрения закона. Например, ирландские правовые нормы позволяют работодателю заявить, что он ищет помощника по хозяйству определенного пола, если этот человек будет работать в чьем-то доме. Но как только работник принят, он полностью защищен законодательством о равенстве в сфере занятости<sup>2</sup>.

В Великобритании для выявления дискриминации по признаку пола при приеме на работу исследователи разослали пары тщательно подобранных заявок с описанием идентичной квалификации и опыта на объявленные вакансии. Статистически значимая дискриминация мужчин была обнаружена в «женской» профессии (секретарь), а женщин — в «мужской» (инженер), в то время как статистически значимая и неожиданная дискриминация мужчин оказалась в двух «смешанных» профессиях (дипломированный бухгалтер-стажер и программист-аналитик). Более того, мужчины-соискатели в четыре раза чаще, чем женщины, подвергались дискриминации при поиске работы в области бухгалтерского учета и компьютерного программирования. Согласно исследованию, мужчины являются новыми жертвами дискриминации по половому признаку на работе: в профессии, которые раньше считались бастионом мужчин, теперь приходят пре-

<sup>1</sup> Lang C. A. Ny tendens: Butikskæders ansatte er en del af brandet // Net Avisen : [сайт]. 2014. 21 Mar. URL: <https://navisen.dk/blog/butikskaeder-brandet-sig-via-deres-ansatte/>.

<sup>2</sup> Domestic workers' employment rights // Citizens Information : [сайт]. 2017. URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/types\\_of\\_employment/domestic\\_workers\\_in\\_ireland.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/types_of_employment/domestic_workers_in_ireland.html).

имущественно женщины. Результаты исследования свидетельствуют о том, что работодатели, возможно, применяют скрытую форму «позитивных действий», активно пытаясь нанять больше женщин.

В последние годы на репутации мужчин, работающих в сфере образования (особенно в детских учреждениях), негативно сказались случаи жестокого обращения с детьми, связанные большей частью с мужчинами-учителями. В Нидерландах, например, десятки мужчин прекратили или изменили характер своей работы в детских учреждениях после скандалов из-за педофилии<sup>1</sup>. Во многих случаях причиной стала реакция родителей, которые жаловались на присутствие учителей-мужчин в детских учреждениях. По словам Гьялта Йеллесмы из группы родительских интересов BOinK, такая ситуация нежелательна, поскольку при воспитании детей нужны как мужские, так и женские ролевые модели<sup>2</sup>.

В одном датском детском саду действовало правило, согласно которому только сотрудницы должны помогать детям во время посещения туалета, смены подгузников и одежды. В жалобе на этот детский сад, направленной в 2016 году в Совет по вопросам равного обращения, говорилось, что сотрудники-мужчины подвергаются дискриминации, поскольку, в отличие от коллег-женщин, им не поручают эту задачу. Совет решил, что директива противоречит Закону о равном обращении.

В Дании работник-мужчина, ухаживающий за учениками с ограниченными возможностями здоровья, был уволен из средней школы, так как в предстоящем учебном году приема учеников с физическими недостатками не ожидалось. Увольнение, по словам работника, подчеркивало, что ухаживающий был мужчиной. И снова после жалобы Совет по равному обращению решил, что увольнение противоречило Закону о равном обращении, и мужчина получил компенсацию в размере 215 тыс. датских крон (28 870 евро по состоянию на 21 февраля 2018 г.), равную зарплате за девять месяцев<sup>3</sup>.

В 2010 году в Дании среди преподавательского состава и контрольной группы обычных граждан был проведен опрос с целью выявления связи между озабоченностью общества проблемой сексуального

<sup>1</sup> *Zijlstra J.* Minder mannen in kinderopvang // NOS : [сайт]. 2012. 1 Febr. URL: <https://nos.nl/artikel/336339-minder-mannen-in-kinderopvang>.

<sup>2</sup> *Fric K., Galli da Bino C.* Discrimination against men at work: Experiences in five countries : Research Report. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. URL: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-150339-ea.pdf>.

<sup>3</sup> Ibid.



насилия над детьми за последние 15 лет и страхом быть заподозренным в педофилии, вследствие которого человек меняет свое поведение по отношению к детям. Результаты показывают, что второй фактор имеет ярко выраженный гендерный характер: значительно больше мужчин, чем женщин, боятся попасть под подозрение и поэтому изменяют свое поведение по отношению к детям. Возможность ухода из профессии рассматривали только мужчины, что явно указывает на стигматизацию мужчин в этом секторе<sup>1</sup>.

В датских средствах массовой информации развернулась широкая общественная дискуссия о дискриминации учителей-мужчин. Так, в статье, опубликованной в 2014 году, профессор права упомянул о незаконной дискриминации, практикуемой в отношении мужчин-учителей из-за опасений по поводу жестокого обращения с детьми. В статье указывалось, что страх перед жестоким обращением привел к тому, что в нескольких детских садах были установлены особые правила, не позволяющие мужчинам-воспитателям работать в дошкольных учреждениях с детьми в возрасте до шести лет.

Дискуссия приобрела особую остроту после выхода в 2012 году фильма «Охота» (Jagten) о мужчине, которого ошибочно обвиняют в сексуальном насилии над дочерью его лучшего друга. Хеннинг Педерсен, президент Датской федерации учителей младших классов и воспитателей молодежи (BUPL), выступая от имени учителей-мужчин, сказал, что фильм поднимает проблему страха перед педофилией и последствий неправомерного обвинения мужчин<sup>2</sup>. Он также отметил, что страх перед жестоким обращением с детьми может повлиять на гендерный состав педагогов, и выразил опасение, что соотношение женщин и мужчин в профессии станет еще более непропорциональным.

Однако дискриминация мужчин в сфере образования связана не только с опасениями по поводу жестокого обращения с детьми. Например, учитель-мужчина в Болгарии утверждал, что, когда его назначали классным руководителем вместе с двумя женщинами-коллегам, он столкнулся с субъективным отношением: к нему предъявили дополнительные требования, не связанные со служебными обя-

<sup>1</sup> Fric K., Galli da Bino C. Op. cit.

<sup>2</sup> Hartung B. Pædagog-formand: Jagten giver et godt billede af pædofili-frygt // В. Т. : [сайт]. 2013. 9 Jan. URL: <https://www.bt.dk/danmark/paedagog-formand-jagten-giver-et-godt-billede-af-paedofili-frygt>.

занностями<sup>1</sup>. До этого он работал в качестве классного руководителя более пяти лет без каких-либо проблем. Но когда директору школы (женщине) пришлось сократить число преподавателей истории на одного человека, он был уволен. Комиссия по защите от дискриминации в своем решении № 61/2010 по апелляции № 11/2009 признала, что работодатель, помимо прочего, нарушил положение о недопустимости дискриминации по признаку пола<sup>2</sup>. Комиссия подтвердила, что у заявителя-мужчины были менее благоприятные условия труда по сравнению с условиями труда его коллег-женщин. В постановлении также был упомянут тот факт, что учителей-мужчин нередко отстраняют от организационных и трудовых процессов в школе.

На Кипре мужчины (из-за обязательной военной службы с 18 лет) находятся в невыгодном положении, так как не успевают закончить обучение в колледже и, следовательно, пытаются начать работать в сфере образования позже, чем женщины. Это негативно сказывается на их педагогической карьере. После ряда жалоб Комиссар по делам администрации в опубликованном в 2005 году отчете подтвердил, что учителя-мужчины действительно подвергаются дискриминации<sup>3</sup>. В 2009 году один из учителей подал иск в Верховный суд Кипра против Комитета по делам образования, который был признан в 2011 году. Впоследствии в законодательство были внесены поправки, предусматривающие сдачу зачетов для учителей-мужчин, прошедших военную службу.

Услуги, связанные со здравоохранением, — еще одна отрасль, где сотрудники-мужчины подвергаются дискриминации как со стороны пациентов и коллег, так и в силу того, что на них распространяются особые правила. В 2014 году в Дании в СМИ обсуждались трудности, с которыми сталкиваются мужчины в сфере ухода за больными, после инцидента, когда пожилая женщина отказалась от услуг мужчины<sup>4</sup>. По данным Датского института прав человека (DIHR), существует неприятие мужчин, работающих в сфере социальных работников по уходу на дому, поскольку общество по-прежнему считает

<sup>1</sup> *Fric K., Galli da Bino C.* Op. cit.

<sup>2</sup> Délibération Закон за защита от дискриминация (Загл. изм. — ДВ, бр. 68 от 2006 г.) // Република България. Министерство на труда и социалната политика : [сайт]. URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/1/blgarsko-zakonodatelstvo/zakon-za-zasita-ot-diskriminaciq-zagl-izm-dv-br-68-ot-2006-g.pdf>.

<sup>3</sup> *Fric K., Galli da Bino C.* Op. cit.

<sup>4</sup> *Friis S. E.* Ældre kvinder smider mandlige hjemmeplejere ud. 2014. 15 July // Avisen : [сайт]. URL: [https://www.avisen.dk/aeldre-kvinder-smider-mandlige-hjemmeplejere-ud\\_274584.aspx](https://www.avisen.dk/aeldre-kvinder-smider-mandlige-hjemmeplejere-ud_274584.aspx).

их непригодными для такой работы, и это мнение более распространено среди пожилых людей. Такое сопротивление может быть вызвано застенчивостью, тем не менее это проявление дискриминации, поскольку таким образом ставится под сомнение профессиональная компетентность мужчин.

В отношении работников-мужчин в сфере здравоохранения могут применяться иные правила, чем в отношении их коллег-женщин. В 2006 году в Великобритании студент-медбрат, проходивший клиническую практику, пожаловался в суд по трудовым спорам на политику больницы, согласно которой медбратья должны были сопровождать пациентов во время некоторых интимных процедур, например электрокардиографии<sup>1</sup>. Студент утверждал, что это привело к созданию в больнице культуры, в которой к медбратам относятся как к людям второго сорта, и заставило его почувствовать себя «сексуальным хищником». Трибунал по трудовым спорам отклонил жалобу, заявив, что такое сравнение неправомерно, поскольку прикосновение к женской груди отличается от прикосновения к груди мужчины. Трибунал согласился с тем, что требование сопровождения во время процедуры может быть приравнено к менее благоприятному обращению, но эта политика была введена для обеспечения безопасности и благополучия как персонала, так и пациентов. После этого студент-медбрат подал апелляцию в Апелляционный трибунал по трудовым спорам, который вынес решение в его пользу<sup>2</sup>. Больнице было предложено отказаться от сопровождения вообще или обеспечить его для всех.

Работники-мужчины, занятые в сфере ухода, могут подвергаться дискриминации, даже если их функции не связаны с физическим уходом за клиентами. В Нидерландах мужчине, работающему по уходу на дому, было специально установлено меньшее количество рабочих часов, и его временный трудовой договор не был продлен, в отличие от его коллег-женщин. По словам работодателя, он сделал это потому, что женщины-клиентки предпочитают, чтобы за ними ухаживала женщина. Однако Коллегия по правам человека постановила, что имела место дискриминация работника по половому признаку.

В другом случае общественные дебаты развернулись после того, как в 2016 году мужчина-акушер на Кипре пожаловался на сво-

<sup>1</sup> *Carvel J.* Former male nurse wins sex discrimination case // *The Guardian*. 2006. 10 June. URL: <https://www.theguardian.com/society/2006/jun/10/equality.health>.

<sup>2</sup> *A trusted policy* // *Labour & European Law Review*. 2006. Sept. № 114. URL: <https://www.thompsonstradeunion.law/media/2485/lelr-issue-114-september-2006-thompsons-solicitors.pdf>.

ей странице в соцсети, что он подавал многочисленные заявления на работу акушером, но ему неоднократно отказывали, потому что он мужчина. Его история привлекла внимание СМИ, особенно после интервью национальному телеканалу Sigma TV, в котором он рассказал о своем опыте.

Вдобавок мужчины, работающие в больницах, чаще подвергаются насилию. В Болгарии опрос, проведенный в 2001 году среди 508 медицинских работников, работающих в больницах, показал, что 11 % мужчин (по сравнению с 6,6 % женщин) сообщили, что были жертвами физического насилия, в то время как о вербальном насилии чаще сообщают женщины. Хотя исследование не основано на репрезентативных данных, оно указывает на то, что мужчины могут больше страдать от насилия в секторах с преобладанием женщин или в таких областях, как здравоохранение, чем в секторах с преобладанием мужчин. Примером может служить кейс клинического психолога из Франции, работающего по контракту в родильном отделении государственной больницы, который пожаловался на домогательства. Его обидчики заявили, что ему нет места на этой должности, потому что он мужчина. Как заключила HALDE, дискриминационное преследование было установлено, после чего истец стал объектом негативного обращения (его краткосрочный контракт не был продлен) из-за той самой жалобы.

Ряд случаев указывает на то, что работники-мужчины могут оказаться в невыгодном положении по сравнению с женщинами, когда речь идет о гибком рабочем графике с учетом семейных обязанностей.

В 2010 году в Великобритании сотрудник компании PricewaterhouseCoopers попросил работодателя предоставить ему гибкий график работы, объяснив, что у него семейные проблемы и он хочет проводить больше времени с дочерью<sup>1</sup>. Руководитель, поддерживающий в подобных случаях сотрудников-женщин, отклонил его просьбу и предупредил, что это повлияет на его продвижение по службе. После развода сотрудник вновь обратился с просьбой о гибком рабочем графике, чтобы иметь возможность навещать дочь. После длительных переговоров ему был предложен сокращенный рабочий день, но с некоторыми условиями, такими как более длительный испытательный срок. Утверждается, что менеджер отпускал уничижительные комментарии в адрес работника, избегал его во время

<sup>1</sup> Fric K., Galli da Bino C. Op. cit.

общественных мероприятий и не учитывал его в новой системе оценки труда, что привело к снижению баллов за работу. В итоге после двух безуспешных внутренних процедур рассмотрения жалоб работник уволился. По итогам последующих рассмотрений в суде по трудовым спорам был сделан вывод, что работодатель дискриминировал работника по половому признаку. Следует отметить, что компания PricewaterhouseCoopers неоднократно получала награды за многообразие и гендерное равенство, а в 2012 году премия Opportunity Now Awards отметила ее «инклюзивную культуру». В компании также действует общефирменная программа обучения по выявлению «неосознанных предрасположений». Данный случай показывает, что даже в фирме, которая считается прогрессивной в области кадровой практики, сохраняются стереотипы, связанные с полом.

Во Франции работник сферы социального обеспечения затеял судебный спор со своим работодателем, поскольку попросил такой же отпуск, какой предоставляется женщинам после декретного отпуска (1,5 месяца отпуска на полный рабочий день или 3 месяца отпуска на неполный рабочий день). Работник объяснил, что он хотел ухаживать за своим ребенком так же, как это делала бы женщина. По мнению Апелляционного суда, отпуск, предусмотренный коллективным договором, должен быть предоставлен работнику-мужчине в той же ситуации, что и работнику-женщине. Однако Верховный суд постановил, что отпуск направлен на защиту особых отношений между матерью и ребенком, поэтому отпуск не может быть предоставлен мужчине. По мнению суда, отказ работодателя в предоставлении такого отпуска не является дискриминационным. Это решение может быть оспорено в Европейском суде, поскольку, по мнению некоторых экспертов по трудовому праву ЕС, отпуск должен предоставляться работникам-мужчинам в тех случаях, когда они находятся в такой же ситуации, как работницы-женщины<sup>1</sup>.

Исследование, проведенное в учреждениях государственной службы Великобритании, связало гендерный буллинг с представлениями руководителей о «надлежащем гендерном поведении». В одном конкретном случае фигурировал сотрудник-мужчина, руководитель которого не одобрял его приверженность семейной жизни и несоответствие тому, что руководитель определял как «подходящее» мужское поведение. Это привело к тому, что сотрудник полу-

---

<sup>1</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 Septembre 2017, 16-20.103, Publié au bulletin // Legifrance : [сайт]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035616989>.

чил низкую оценку своей работы. Автор исследования утверждает, что такая форма гендерного буллинга является дискриминацией по половому признаку.

Проблема баланса между работой и личной жизнью для мужчин, имеющих семью, привлекает все больше внимания. В 2017 году Доминик Бертинолли, министр по делам семьи Франции, инициировал дискуссию на эту тему, заявив, что «мы не можем говорить о гендерном равенстве, не прислушиваясь к претензиям отцов»<sup>1</sup>.

Исследования показывают, что, хотя от сексуальных домогательств по-прежнему больше страдают женщины, число мужчин, подвергающихся таким домогательствам, тоже весьма значительно. В Великобритании в 2017 году радиостанция BBC Radio 5 Live провела опрос о масштабах сексуальных домогательств. Опрос показал, что 53 % британских женщин и 20 % мужчин в тот или иной момент подвергались сексуальным домогательствам по месту работы или учебы. Более четверти опрошенных столкнулись с неуместными шутками или «подшучиваниями», почти каждый седьмой — с неуместными прикосновениями. Больше женщин (30 %), чем мужчин (12 %), подвергались домогательствам со стороны начальника или старшего менеджера<sup>2</sup>.

В британском исследовании проводились глубинные интервью с мужчинами — жертвами (и свидетелями в случае, когда одна из жертв покончила жизнь самоубийством) сексуальных домогательств на рабочем месте. Дебора Ли, автор исследования, утверждает, что в то время как исследования сыграли большую роль в повышении осведомленности женщин о сексуальных домогательствах, опыт сексуальных домогательств мужчин остается редко признанным и еще реже — изученным. Ли выяснила, что мужчины на рабочих местах часто подвергаются словесным обвинениям с сексуальным подтекстом. Их опыт «подкрепляется ограничительным дискурсом „приемлемой“ мужественности», когда мужчины воспринимаются как менее мужественные, если они не ведут себя стереотипно<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Kraland S. Inégalités hommes femmes: les hommes aussi victimes de sexisme? // Huffington Post. 2013. 18 Febr. URL: [https://www.huffingtonpost.fr/life/article/inegalites-hommes-femmes-les-hommes-aussi-victimes-de-sexisme\\_15261.html](https://www.huffingtonpost.fr/life/article/inegalites-hommes-femmes-les-hommes-aussi-victimes-de-sexisme_15261.html).

<sup>2</sup> ‘Half of women’ sexually harassed at work, says BBC survey // BBC News. 2017. 25 Oct. URL: <https://www.bbc.com/news/uk-41741615>.

<sup>3</sup> Lee D. Hegemonic masculinity and male feminisation: The sexual harassment of men at work // Journal of Gender Studies. 2010. Vol. 9, № 2. P. 141–155. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713677986>.

Проведенное во Франции исследование изучило, в каком контексте сексистское поведение на рабочем месте встречается особенно часто. Исследование 2013 года, охватившее 34 тыс. работников государственного и частного секторов, показало, что после профессии и возраста пол является одним из основных факторов дискриминации. В то время как 22 % случаев дискриминации в отношении женщин были связаны с их полом, для мужчин эта доля составила «всего» 4 %. В тех случаях, когда сфера деятельности считалась более «женской», 6 % женщин (и 3 % мужчин) сообщили, что стали жертвами враждебного поведения с гендерным аспектом. И наоборот, на более «мужественных» рабочих местах от такого поведения пострадали 15 % женщин и всего 1 % мужчин. Один случай, рассмотренный в исследовании, заставил авторов предположить, что дискриминация часто является скрытым аргументом в офисных спорах. Дискриминация по признаку пола может стать «оружием в доспехах обидчика, часто скрытым дымовой завесой повседневного общения»<sup>1</sup>.

Мужчины испытывают более жесткие ограничения и в ряде других областей. Так, в странах Европы требования к одежде и дресс-коды различаются для мужчин и женщин на многих рабочих местах. В некоторых случаях наблюдается асимметрия в требованиях к дресс-коду мужчин и женщин, что приводит к спорам. Например, в Великобритании мужчина заявил в центре занятости (Jobcentre Plus), что он подвергся дискриминации, поскольку его обязали носить на работе воротничок и галстук, в то время как женщинам разрешается ходить в футболках. Суд по трудовым спорам в Манчестере встал на сторону работника; в ответ работодатель — Департамент по труду и пенсиям — заявил, что он «очень разочарован», и объявил, что подает апелляцию. В ответ на это решение профсоюз работников государственных и коммерческих служб (PCS) заявил, что решение суда — это «победа здравого смысла»<sup>2</sup>.

В другом случае группа машинистов поездов в Швеции обошла запрет на ношение шорт в жаркую погоду, надев на работу юбки. Работодатель Arriva прокомментировал, что «человек должен выглядеть достойно и правильно, представляя Arriva... Если мужчина хочет носить только юбку, то это нормально»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Fric K., Galli da Bino C. Op. cit.

<sup>2</sup> Telling men to wear ties is sex discrimination // The Telegraph. 2003. 12 March. URL: <https://www.telegraph.co.uk/education/3309125/Telling-men-to-wear-ties-is-sex-discrimination.html>.

<sup>3</sup> Sweden male train drivers wear skirts after shorts row // BBC. 2013. 8 June. URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-22828150>.

При определенных условиях к работникам-мужчинам могут относиться не так, как к женщинам, в плане льгот. Значительная часть дел о дискриминации во Франции инициируется мужчинами, поскольку некоторые льготы, как представляется, адресованы только женщинам. Это может рассматриваться как дискриминация, поскольку если мужчина находится в идентичной ситуации, к нему должно быть такое же отношение. В одном из случаев французская пенсионная программа предусматривала, что возраст выхода на пенсию для всех работников составляет 60 лет; однако этот возраст мог быть снижен до 55 лет для работниц, если они воспитывали троих детей. Работник-мужчина в аналогичной ситуации попросил назначить ему пенсию (также в возрасте 55 лет), но получил отказ. Работник обратился в HALDE, которая признала дискриминацию по половому признаку и потребовала, чтобы пенсионная система изменила свои правила. Когда в этой просьбе было отказано, HALDE обратилась в правительство с просьбой внести изменения в декрет, регулирующий пенсионную систему<sup>1</sup>.

На Кипре ведутся дебаты о том, чтобы распространить на мужчин право на получение пенсии умершего супруга. В настоящее время система социального обеспечения дискриминирует мужчин, поскольку такое право предоставляется только женщинам. Министерство труда, благосостояния и социального страхования выразило готовность представить предложения, направленные на прекращение этой дискриминации без создания финансового риска для фонда социального обеспечения в долгосрочной перспективе<sup>2</sup>.

Французский отчет показывает, что мужчины чаще женщин работают на местах с тяжелыми условиями труда. К таким условиям относятся ночная работа, повторяющиеся задачи, физически тяжелые или опасные работы. Статистика 2007 года показывает, что во Франции на миллион отработанных часов приходится 29,7 несчастных случая на производстве среди мужчин и 16,3 — среди женщин. По данным Центра мониторинга неравенства Франции, мужчины являются жертвами «обратного сексизма»: на них оказывается большее давление, от них ожидают, что они будут работать долго и полный рабочий день, хотя они имеют те же права по отношению к семье, что

---

<sup>1</sup> Délibération № 2006-201 du 2 Octobre 2006 relative aux conditions d'âge et de sexe applicables en matière de droit à pension pour les clercs et employés de notaires // Défenseur des Droits. 2006. 2 Oct. URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=1173](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=1173).

<sup>2</sup> Fric K., Galli da Bino C. Op. cit.



и женщины. Эти выводы отражены в данных, полученных в рамках EWCS 2015 (табл. 4).

Таблица 4

**Подверженность неблагоприятным условиям труда по полу в 2015 году,  
ЕС-28 (%)**

Условия труда	Мужчины	Женщины
Интенсивность труда	44,7	40,6
Нетипичные рабочие часы	17,3	13,8
Подверженность физическим рискам	19,1	13,5

*Примечание:* Нетипичное рабочее время включает такие практики, как работа в выходные дни, в ночное время, посменная работа.

*Источник:* Sixth European Working Conditions Survey — Overview report // Eurofound : [сайт]. 2016, 17 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

Чтобы избежать обвинений в дискриминации, работодатели могут освободить женщин или группы, находящиеся в неблагоприятном положении, от принятия решений, которые могут иметь негативные последствия. Это называется позитивной дискриминацией, что, однако, может плохо отразиться на положении других групп.

Например, в Великобритании в 2009 году был сокращен мужчина-юрист, поскольку руководство компании Eversheds Legal Services Ltd. опасалось судебных исков, если сократит его коллегу-женщину, находящуюся в декретном отпуске. Обоих сотрудников сравнили и оценили по качеству их работы. Сотрудник-мужчина высказал свои опасения во время консультаций по сокращению штата, и впоследствии суд по трудовым спорам признал, что он не только был несправедливо уволен, но и подвергся дискриминации по признаку пола. Судья постановил, что фирма несправедливо зависила оценку работы коллеги-женщины (включенной в процесс увольнения); в итоге судья вынес решение: выплатить уволенному сотруднику компенсацию в размере 123 300 фунтов стерлингов (139 785 евро по состоянию на 21 февраля 2018 г.)<sup>1</sup>.

В соответствии с коллективным договором французский работодатель предоставил сотрудницам оплачиваемый отпуск на полдня

<sup>1</sup> Male lawyer wins £123,300 for sex discrimination // The Yorkshire Post. 2010. 18 May. URL: <https://www.yorkshirepost.co.uk/news/male-lawyer-wins-ps123300-sex-discrimination-1974776>.

в честь Международного женского дня 8 марта. Когда коллега-мужчина попросил полдня отдыха, его просьба была отклонена, и он обратился в суд. Апелляционный суд решил, что разница в обращении оправдана необходимостью «содействовать борьбе женщин за равенство с мужчинами, не приобретенное на рабочем месте». После этого работник обратился в Верховный суд, утверждая, что нет никаких оснований для исключения мужчин из борьбы за гендерное равенство. Верховный суд, однако, подтвердил решение Апелляционного суда<sup>1</sup>.

Опросы показывают, что мужчины подвергаются дискриминации на рабочем месте не так часто, как женщины, но это не говорит о том, что данное явление можно считать приемлемым. Нередко с дискриминацией сталкиваются мужчины, которые пытаются скорректировать свое рабочее время, чтобы совместить работу и семейные обязанности. Данные опросов показывают, что мужчины также могут быть жертвами сексуальных домогательств на рабочем месте, хотя это редко признается. Наконец, свидетельства неравного обращения с мужчинами касаются таких вопросов, как дресс-код, предоставление льгот, неблагоприятные условия труда и позитивная дискриминация. Необходимы дальнейшие исследования, более широкие и исчерпывающие, чтобы выявить проблемы дискриминации мужчин на рабочем месте.

## **2.4. ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В мире люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) составляют примерно 785 млн человек трудоспособного возраста. Во всех регионах мира трудоустройство для них более затруднительно, чем для остальных, а вероятность регистрации в качестве безработных выше. Среди них также большая доля экономически неактивных граждан, не зарегистрированных ни как занятые, ни как безработные и, таким образом, отсутствующих в статистике рынка труда. Если же они работают, то относительно часто бывают заняты неполный рабочий день, на низкооплачиваемой работе со слабыми перспективами продвижения по службе и плохими условиями труда. Женщины с инвалидностью имеют меньше шансов получить достойную работу, чем женщины без инвалидности или мужчины с инвалидностью. Такая

<sup>1</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale : Publié au bulletin // Legifrance. 2017. 12 Juil. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035197360>.

ситуация влечет за собой социальные и экономические потери, которые, по оценкам МОТ, составляют от 3 до 7 % валового внутреннего продукта. Такие данные были получены в результате исследования, проведенного в десяти развивающихся странах Африки и Азии с низким и средним уровнем дохода<sup>1</sup>. Проблема продолжает вызывать озабоченность на национальном и международном уровнях, поскольку будущее труда является предметом бурных дебатов.

Эта озабоченность отражена в положениях о труде и занятости Конвенции ООН о правах инвалидов (UNCRPD), которая вступила в силу в 2008 году. Конвенция обязывает государства признать право инвалидов на труд наравне с другими гражданами, а также гарантировать и поощрять реализацию права на труд путем принятия надлежащих мер, таких как:

- запрет дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости;
- трудоустройство инвалидов в государственном секторе;
- содействие трудоустройству инвалидов в частном секторе с помощью соответствующей политики и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и др.<sup>2</sup>

Озабоченность прослеживается также в Целях устойчивого развития (ЦУР), принятых всеми государствами — членами ООН на период с 2015 по 2030 год. ЦУР включают несколько целей, в которых упоминаются инвалиды:

— цель 4 «Образование и обучение на протяжении всей жизни», включая обеспечение равного доступа к образованию и профессиональной подготовке на всех уровнях для уязвимых групп населения, включая инвалидов;

— цель 8 «Экономический рост, полная и продуктивная занятость и достойная работа для всех», в том числе обеспечение полной и продуктивной занятости и достойной работы для женщин и мужчин с инвалидностью, а также равной оплаты за труд равной ценности;

— цель 10 «Сокращение неравенства внутри стран и между странами, в том числе путем содействия социальной, экономической и политической интеграции инвалидов»<sup>3</sup>.

В сентябре 2018 года трудоустройство инвалидов стало темой совместного заседания министров образования и труда и занятости

---

<sup>1</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes // International Labour Organization : [сайт]. 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_735531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf).

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

стран G20 в Аргентине. По итогам заседания была принята Декларация G20, в которой признается, что эта группа людей отличается большим разнообразием, поэтому подходы к решению их проблем также должны быть разными. В Принципах G20 по интеграции инвалидов на рынке труда, которые содержатся в приложении к Декларации, перечислены варианты политики содействия занятости в государственном и частном секторах. Они включают введение определенных на национальном уровне целей по активности инвалидов на рынке труда; предоставление налоговых, финансовых стимулов или другой поддержки для трудоустройства инвалидов; стимулирование и поддержку инвестиций частного сектора в приспособления на рабочем месте и содействие их доступности, чтобы помочь людям с ОВЗ сохранить работу или получить доступ к ней. Это обязательство по содействию интеграции инвалидов в рынок труда было подтверждено в Осацкой декларации лидеров G20, посвященной работе над созданием инклюзивного общества, принятой по итогам саммита в Осаке в июне 2019 года<sup>1</sup>.

23 декабря 2010 года ЕС ратифицировал Конвенцию ООН о правах инвалидов и, таким образом, стал первой международной организацией, присоединившейся к международному договору по правам человека. Все законодательство, политика и программы на уровне ЕС должны соответствовать положениям Конвенции о правах инвалидов в пределах ответственности ЕС. Страны, ратифицировавшие Конвенцию, должны принять меры в следующих областях: доступ к образованию, занятости, транспорту, инфраструктуре и зданиям, открытым для посещения, а также предоставление права голоса, расширение участия в политической жизни и обеспечение полной правоспособности всех людей с ограниченными возможностями здоровья<sup>2</sup>.

В 2006 году Суд Европейского союза (СЕУ) вынес свое первое решение о значении понятия «инвалидность» в деле *Chacón Navas*<sup>3</sup>, проведя различие между инвалидностью и заболеванием<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Осацкая декларация лидеров G20 // Президент России : [сайт]. 2019. 29 июня. URL: <http://kremlin.ru/supplement/5425>.

<sup>2</sup> Все страны, охваченные данным отчетом, за исключением Лихтенштейна, ратифицировали Конвенцию ООН о правах инвалидов.

<sup>3</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*. Reference for a preliminary ruling: Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid — Spain. Directive 2000/78/EC — Equal treatment in employment and occupation — Concept of disability. Case C-13/05 // EUR-lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0013>.

<sup>4</sup> Common Market Law Review. 2007. Aug. № 44 // Kluwer Law Online : [сайт]. URL: <https://kluwerlawonline.com/journalIssue/Common+Market+Law+Review/44.4/2176>.

В 2013 году CJEU вынес еще одно знаковое решение по понятию «инвалидность», при этом прямо указав на обязательства государств — членов ЕС после ратификации ЕС КПИ ООН<sup>1</sup>. Суд подчеркнул важность толкования Директивы о равенстве в сфере занятости таким образом, чтобы она соответствовала Конвенции ООН, и постановил, что понятие «инвалидность» должно пониматься как: ограничение, являющееся результатом, в частности, физических, умственных или психологических недостатков, которые во взаимодействии с различными барьерами могут препятствовать полному и эффективному участию соответствующего лица в профессиональной деятельности наравне с другими работниками (параграф 38). Суд также отметил, что нарушение должно быть «долгосрочным» и что излечимое или неизлечимое заболевание, которое приводит к необходимой степени ограничения, подпадает под понятие «инвалидность». Однако заболевание, которое не вызывает такого ограничения, не является «инвалидностью» согласно директиве<sup>2</sup>. В последние годы CJEU уточнил свое толкование понятия «инвалидность» в нескольких постановлениях, связанных, в частности, с конкретными положениями испанского трудового законодательства<sup>3</sup>.

Ссылаясь на требование CJEU о «длительном» нарушении трудоспособности, несмотря на давнюю национальную судебную практику, Ирландский суд по трудовым спорам при разрешении возникшего трудового конфликта опирался на рекомендации Европейского суда<sup>4</sup>.

Истец работал у ответчика и подал заявление на повышение, когда заболел плевритом. Он представил ряд справок о болезни за трехмесячный период. Пойдя навстречу истцу и дважды откладывая собеседование на повышение, ответчик наконец провел собеседование с другими кандидатами, когда истец находился на больничном. В первой инстанции Комиссия по трудовым отношениям пришла к выводу, что ответчик, таким образом, не обеспечил разумную адаптацию<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> European Anti-Discrimination Law Review. 2013. Nov. № 17. URL: [https://www.migpolgroup.com/\\_old/wp-content/uploads/2013/11/Review-17-EN.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2013/11/Review-17-EN.pdf).

<sup>2</sup> InfoCuria : [сайт]. URL: <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?critereEcli=ECLI:EU:C:2013:222>.

<sup>3</sup> InfoCuria : [сайт]. URL: <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?critereEcli=ECLI:EU:C:2019:703>.

<sup>4</sup> Houses of the Oireachtas (Represented by Tom Mallon, B. L., Instructed by Houses of the Oireachtas) v. Thomas Hickey (Represented by Thomas E Honan & Company, Solicitors) // vLex : Your World of Legal Intelligence. URL: <https://ie.vlex.com/vid/houses-of-the-oireachtas-820356325>.

<sup>5</sup> Ibid.

Суд по трудовым спорам постановил в апелляции, что истец не смог доказать, что он подпадает под определение инвалидности в соответствии с Законом о равенстве в сфере занятости. Суд заявил, что в этом отношении он «связан решением суда» по делу *HK Danmark (Ring and Skouboe Werge)*<sup>1</sup>. Поэтому суд постановил, что «относительно короткое заболевание», подобное тому, которое пережила истица, не может быть приравнено к инвалидности по смыслу прецедентного права CJEU. Суд не стал рассматривать положения «не регрессии»<sup>2</sup> или минимальных требований<sup>3</sup> Директивы о равенстве в сфере занятости. Решение суда противоречит предыдущей судебной практике, в которой подчеркивалось, что определение инвалидности в национальном законодательстве более широкое, чем в законодательстве ЕС<sup>4</sup>, и было установлено, что лица, находящиеся на больничном в течение относительно короткого периода времени, являются инвалидами<sup>5</sup>.

Одним из наиболее значительных нововведений в Директиве о равенстве в сфере занятости является обязанность работодателей «принимать надлежащие меры, если это необходимо в конкретном случае, для того, чтобы человек с инвалидностью мог иметь доступ к работе, участвовать в ней и продвигаться по службе либо проходить обучение, если такие меры не будут налагать непосильное бремя на работодателя».

В своем знаменитом решении по профсоюзу канцелярских работников и работников розничной торговли *HK Danmark*, CJEU предоставил дальнейшие разъяснения относительно концепции разумной адаптации, как она определена в Директиве о равенстве в сфере занятости. Суд постановил, что в этом отношении директива должна толковаться в соответствии с КПИ ООН как «относящаяся к устранению различных барьеров, препятствующих полному и эффективному участию инвалидов в профессиональной деятельности наравне с другими работниками». Таким образом, разумная адаптация может

<sup>1</sup> InfoCuria : [сайт]. URL: <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?critereEcli=ECLI:EU:C:2013:222>.

<sup>2</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> EDA1634 // Workplace Relations Commission : [сайт]. URL: <http://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2016/December/EDA1634.html>.

<sup>5</sup> EED0317 // Workplace Relations Commission : [сайт]. URL: <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2003/december/eed0317.html>.

включать как материальные, так и организационные меры, например специально разработанный график работы.

*Нидерландский* институт по правам человека (NIHR) требует высокого уровня адаптации, тесно связанной с конкретными пожеланиями людей. NIHR подчеркивает, что целью обязательства по предоставлению разумной адаптации является как можно большая автономия инвалидов. Более того, обязанность обеспечить разумную адаптацию применяется в сфере образования, производства товаров и услуг как дополнение к обеспечению занятости и профессионального обучения<sup>1</sup>.

В *Болгарии* Закон о защите от дискриминации предусматривает обеспечение разумной адаптации для людей с ОВЗ в сфере занятости и образования в ст. 16 и 32 соответственно. Кроме того, Закон об инвалидах устанавливает несколько форм поддержки детей и студентов с ограниченными возможностями в сфере образования, которые можно рассматривать как обязанности по разумной адаптации<sup>2</sup>. В *Бельгии* обязанность по обеспечению разумной адаптации присутствует во всей материальной сфере действия директив, то есть выходит далеко за рамки трудоустройства. На *Кипре* обязанность предоставлять «разумные меры» не ограничивается рабочим местом, а охватывает широкий круг областей, если только бремя не является непосильным или неоправданным<sup>3</sup>. В *Швеции* Закон о дискриминации запрещает «недостаточную доступность» как отдельную форму дискриминации, что защищает людей с ограниченными возможностями от «ущемления в результате непринятия мер по обеспечению доступности, чтобы позволить человеку оказаться в ситуации, сравнимой с ситуацией людей без этой инвалидности, когда такие меры являются разумными на основе требований доступности в законах и других нормативных актах, а также с учетом финансовых и практических условий, продолжительности и характера отношений или контактов между оператором и человеком и других обстоятельств, имеющих значение»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Эта поправка к DDA (Закон о дискриминации инвалидов) уже была принята в 2016 году в рамках актов о ратификации и реализации Конвенции о правах инвалидов, но ее вступление в силу было отложено до 1 января 2017 года. См.: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-215.html>.

<sup>2</sup> A comparative analysis of non-discrimination law in Europe, 2019 // Migration Policy Group : [сайт]. URL: <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2020/05/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2019.pdf>.

<sup>3</sup> ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΝΟΜΟ // CyLaw : [сайт]. URL: [http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2014\\_1\\_063.pdf](http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2014_1_063.pdf).

<sup>4</sup> Sweden, Discrimination Act, 2008:567 // Diskriminerings Ombudsmannen : [сайт]. URL: <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>.

Суд *Великобритании* постановил, что обязанность вносить коррективы есть даже тогда, когда работник об этом не просит<sup>1</sup>. Конкретный пример: истица страдала диспраксией и дислексией; из-за инвалидности ей требовалось больше времени для выполнения работы. Она подала запрос на гибкий график работы, чтобы работать 36 часов в неделю и четыре дня вместо пяти. Ее просьба была удовлетворена, но она подала иск против своего работодателя за то, что он не сделал разумных поправок на том основании, что он должен был также снизить ее рабочую нагрузку, чтобы уменьшить существенное неудобство, которое она испытывала, в отличие от своих коллег без инвалидности. Апелляционный трибунал по трудовым спорам постановил, что работодатель должен был внести разумную поправку в виде уменьшения рабочей нагрузки истицы, чтобы избежать неблагоприятного положения, в котором она оказалась. Сокращенное рабочее время мало что исправило. Более того, трибунал установил, что эта обязанность применима даже в том случае, если работник не просил о разумной адаптации.

Статья 7(2) Директивы 2000/78/ЕС позволяет членам ЕС сохранять или принимать положения об охране здоровья и безопасности труда в отношении инвалидов. Законодатели некоторых стран (Греции, Ирландии, Испании, Кипра, Люксембурга, Нидерландов, Словакии) интерпретировали это как разрешение исключений в области охраны здоровья и безопасности труда в отношении недискриминации по признаку инвалидности.

В других странах нет четких законодательных положений, направленных на недопущение дискриминации, но тут могут помочь другие правовые акты. Так, в *Португалии* именно работодатель оценивает, какие меры необходимы для защиты здоровья и безопасности работников с ограниченными возможностями, и Трудовой кодекс позволяет работодателям уволить инвалида, если работа будет представлять риск для его здоровья и безопасности. Однако инвалид может оспорить это решение в суде по трудовым спорам. В *Болгарии* по Закону о здоровых и безопасных условиях труда работодатели могут поручать своим работникам только те задания, которые соответствуют их возможностям<sup>2</sup>. Кроме того, в связи с особыми угрозами для

<sup>1</sup> British Employment Appeals Tribunal, UKEAT/0202/16/BA, 20 January 2017, Home Office (UKVI) v. Kuranchie. URL: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/the-home-office-uk-visas-immigration-v-kuranchie-ukeat-0202-16-ba.854d3d967bd84eff8972f9758dfd5b4.htm>.

<sup>2</sup> Health and Safety at Work Act. URL: <https://www.mls.gov.mk/uploads/1/health-and-safety-at-work-act.doc>.



работников со сниженной трудоспособностью<sup>1</sup> и согласно ряду других законов и подзаконных актов, регулирующих занятость на транспорте (включая авиацию) и в других областях с высоким уровнем риска, действуют специальные требования по охране здоровья для доступа к работе.

Системы квотирования рабочих мест для инвалидов были введены в нескольких странах в начале 1920-х годов для обеспечения возможностей трудоустройства людей, получивших увечья во время Первой мировой войны. Австрия, Франция, Германия, Италия и Польша ввели обязательство для работодателей принимать на работу инвалидов войны — обязательство, которое в то время было принято как работодателями, так и работниками. После Второй мировой войны было введено еще больше подобных схем, причем эти схемы постепенно расширялись от первоначального акцента на физической инвалидности до включения людей с интеллектуальной и психосоциальной инвалидностью<sup>2</sup> в качестве бенефициаров системы квот.

В некоторых случаях квотирование вначале было добровольным и лишь потом стало обязательным. Если на начальном этапе схемы вводились при участии и желании работодателей, то в последнее время квотирование часто является результатом решений, принятых правительствами при меньшем количестве консультаций или вообще без них.

По мере того как квоты становятся все более распространенными, ведутся активные дебаты о том, представляют ли они собой желательную политику или являются формой дискриминации. Сторонники схем квотирования считают, что без таких обязательств работодатели вряд ли дадут инвалидам шанс продемонстрировать свою работоспособность, особенно в период экономических трудностей. Противники квот возражают против лежащего в основе таких схем допущения, что люди с ОВЗ обладают низкой трудоспособностью и не могут получить ту работу, которую заслуживают. По этой причине некоторые страны сознательно избегают введения схем квотирования, предпочитая поощрять возможности трудоустройства мужчин и женщин с инвалидностью, как и других граждан, в рамках законов о борьбе с дискриминацией, сохранении рабочих мест и возвращении на работу.

---

<sup>1</sup> Health and Safety at Work Act.

<sup>2</sup> Термин «психосоциальная инвалидность» включает в себя феномен, известный как психические отклонения.

В разных странах наблюдается значительный разброс в уровне обязательств, при этом квоты варьируются от 1 до 10 %, а в одном случае даже 15 %. Каждая пятая схема (20 %) устанавливает требования по квоте от 1 до 2 %; чуть менее двух третей (62 %) — от 2 до 5 %; 8 % требуют от работодателей выполнения квоты от 6 до 7 %; остальные схемы устанавливают ставки, выходящие за рамки этих категорий<sup>1</sup>.

Около трех четвертей стран указывают единую ставку квоты, приемлемую ко всем работодателям, в то время как примерно в каждой пятой стране ставка варьировалась либо между государственным и частным секторами, либо между компаниями с разным количеством работников.

В Бразилии, например, для предприятий частного сектора с численностью работников более 100 человек устанавливается квота:

- при численности 100–200 человек — не менее 2 % людей с ограниченными возможностями;
- 201–500 человек — не менее 3 %;
- 501–1000 человек — не менее 4 %;
- более 1000 человек — не менее 5 %<sup>2</sup>.

В некоторых странах для работающих по квоте инвалидов предусматривается обязательный доступ к должностям более высокого уровня. Например, в Бангладеш установлена квота в размере 1 % на рабочие места «первого класса»; в Перу закон предусматривает доступ инвалидов к руководящим должностям при условии, что их квалификация соответствует профессиональному профилю.

Чтобы воспользоваться квотами, люди с ОВЗ в большинстве случаев должны зарегистрироваться как инвалиды или пройти аттестацию.

В Германии, например, люди с тяжелой инвалидностью (определяемой как «степень 50 или выше») имеют право воспользоваться квотой. Люди с временной инвалидностью не имеют права на квоту.

В Австрии, где действует аналогичное положение, «не временная» определяется как «период, который, как ожидается, будет длиться более шести месяцев».

В законодательстве Венгрии используется термин «измененная трудоспособность», означающий ущерб здоровью не менее 50 %; перечень соответствующих условий опубликован в постановлении правительства.

<sup>1</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes.

<sup>2</sup> Ibid.

В Литве инвалиды, которые могут воспользоваться особыми условиями на рынке труда, — это люди с 40 % трудоспособности либо с тяжелой или средней степенью инвалидности.

В Индии лица, имеющие не менее 40 % инвалидности (так называемые «лица с базовой инвалидностью»), получают право на льготы в рамках квоты.

В Пакистане инвалиды обязаны зарегистрироваться на бирже труда или в офисе окружного инспектора по труду: сначала их должны признать инвалидами и выдать подписанную медицинской комиссией справку об инвалидности, в которой также указывается характер работы, на которой конкретный инвалид может трудиться.

Не всегда инвалиды являются единственными бенефициарами положений о квотах. Например, во Франции квота распространяется на вдов и сирот; в Бангладеш квота также распространяется на сирот; в Греции квотой могут пользоваться защищенные социальные группы, в том числе люди с ОВЗ и их родственники.

В некоторых странах людей с определенным уровнем или видом инвалидности могут учитывать как двоих или троих при расчете выполнения квоты. Например, в Японии лица с тяжелыми физическими и интеллектуальными нарушениями, а также с психосоциальными нарушениями считаются как два работника-инвалида. Работник с частичной занятостью, работающий 20–30 часов в неделю, при расчете квоты учитывается как 0,5, а работник с тяжелой инвалидностью, работающий неполный день, — как 1. В Австрии передвигающиеся на колясках люди, слепые, инвалиды в возрасте до 19 и старше 55 лет при расчете выполнения квоты считаются за двух человек.

В Польше работодатели могут сократить свои обязательства по квоте, принимая на работу людей с ограниченными умственными возможностями. В Чешской Республике лица с более тяжелыми формами инвалидности учитываются трижды.

Очень немногие из упомянутых правил расчета квот содержат четкие положения, касающиеся женщин с ограниченными возможностями. Исключение составляют Республика Корея и Албания. В Корее закон предусматривает, что особое внимание должно уделяться содействию занятости женщин-инвалидов (ст. 3 (2)), а нанимающие их владельцы предприятий имеют право на преференции (ст. 21)<sup>1</sup>. В качестве примера можно привести положение о безвозмездной помощи работодателям с работниками-инвалидами, согласно которому

---

<sup>1</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes.

правительство предоставляет больше финансовой помощи владельцам бизнеса, нанимающим женщин-инвалидов, чем тем, кто нанимает мужчин-инвалидов. В Албании приняты положения, поощряющие трудоустройство женщин-инвалидов наряду с другими группами женщин и девочек, находящихся в неблагоприятном положении, при этом правительство оплачивает часть обязательного страхования от имени работодателя.

Работодатели некоторых стран, выполняющие обязательства по квоте, имеют право на различные меры поддержки, в том числе финансовые стимулы и услуги, связанные с наймом работников.

Наиболее часто работодателям предоставлялись стимулы в виде субсидий на оплату труда работников с инвалидностью, нанятых по квоте (более трети схем — 35 %); налоговых льгот или скидок (треть схем — 33 %); субсидий на содействие доступности/адаптации рабочего места/покупку подходящего оборудования/разумного жилья (30 %); снижения или отмены взносов в фонд социального страхования (23 %); неуказанных грантов (17 %)<sup>1</sup>.

В некоторых странах при проведении тендеров на государственные закупки предпочтение отдается компаниям, выполняющим обязательства по квотам. В Чили, например, компании, в штате которых есть установленный процент или количество инвалидов, получают дополнительные баллы при оценке их заявок на государственные контракты. В Перу, согласно Закону о государственных тендерах<sup>2</sup>, если заявки на участие в государственных тендерах двух компаний имеют одинаковый рейтинг, предпочтение отдается компании, в штате которой работают люди с ОВЗ.

Работодатели, которые не выполняют свои обязательства по квоте примерно в четверти выявленных схем (24 %), должны заплатить сбор или штраф, обычно в специальный фонд, а иногда в государственный бюджет.

В Китае, например, сбор за трудоустройство инвалидов уплачивается в специальный Фонд защиты занятости инвалидов. В Японии сбор взимается с владельцев предприятий, нанимающих меньше, чем требуется по закону. Аналогичный сбор на трудоустройство инвалидов взимается в Южной Корее. В Черногории специальный взнос на профессиональную реабилитацию и трудоустройство инвалидов

<sup>1</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes.

<sup>2</sup> Decreto Legislativo № 1017 en Inglés. 2008. 4 June. № 184-2008-EF // International Arbitration : [сайт]. URL: <https://www.international-arbitration-attorney.com/wp-content/uploads/2013/07/Peru-Arbitration-Law.pdf>.

выплачивается в Фонд профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов. В Польше сбор уплачивается в Государственный фонд реабилитации инвалидов. В Монголии работодатели, не выполнившие обязательства по квоте, обязаны выплатить определенную правительством сумму в специальный государственный Фонд поддержки занятости. В Германии, где действует 5 % квота, работодатели обязаны выплачивать компенсационный сбор по шкале, отражающей степень выполнения обязательств по квоте:

- 105 евро за каждую незаполненную вакансию, где уровень занятости составляет от 3 до 5 %;
- 180 евро за каждую незаполненную вакансию, где уровень занятости от 2 до 3 %;
- 260 евро за каждую незаполненную вакансию, где уровень занятости до 2 %.

Во Франции в дополнение к обычному требованию о сборе за незаполненные вакансии частные работодатели, которые не выполняют обязательства по квоте в течение более трех лет, выплачивают дополнительные суммы.

Некоторые страны ввели альтернативные способы, с помощью которых работодатели могут выполнять свои обязательства по квотам, стремясь содействовать трудоустройству инвалидов, что, в конце концов, является основной целью квоты. Такие меры были введены для того, чтобы побудить работодателей быть более активными в продвижении возможностей трудоустройства инвалидов и для борьбы с тенденцией работодателей, о которой сообщалось в довольно многих странах, отдавать предпочтение уплате сбора или штрафа вместо приема на работу людей с ОВЗ.

В Тунисе работодатели могут нанять работника-инвалида вне офиса, или передать работу на субподряд инвалидам, или приобрести продукцию, произведенную самозанятыми инвалидами или в центрах, принадлежащих организациям, связанным с инвалидами. В Сербии можно подписать соглашение с профессиональной реабилитационной компанией и покупать у нее продукцию или услуги. В Словении альтернативным решением может быть размещение заказа у самозанятого лица с инвалидностью. В Чешской Республике работодатели, не соблюдающие требования, могут приобретать продукцию или услуги у фирм, в штате которых более 50 % сотрудников с ОВЗ. Аналогичные механизмы действуют во Франции, Германии и Испании. В ходе обзора не было выявлено сопоставимых механизмов в схемах квотирования в других частях мира.

В Японии у компаний есть возможность создавать специальные дочерние компании (*tokurei-kogaisya*), в которых могут работать люди с ОВЗ, и добавлять их к числу инвалидов, занятых в материнской компании, при расчете показателей выполнения квоты. Этот вариант позволяет работодателю выполнить требование квоты, даже если работники с ограниченными возможностями сосредоточены в дочерней компании, где работают только инвалиды.

Во Франции и Испании люди с ОВЗ, нанятые через агентства временного трудоустройства, засчитываются в квоту работодателя.

Начиная с 1980-х годов во многих странах акцент сместился с защиты занятости инвалидов на включение их в общий рынок труда для содействия переводу их из защищенной занятости в открытую. Этот сдвиг ускорился после принятия и вступления в силу Конвенции о правах инвалидов, которая обязывает государства содействовать расширению возможностей трудоустройства. В некоторых странах схемы квотирования были реформированы, чтобы предложить работодателям альтернативные варианты, помимо субподряда с компаниями, предоставляющими жилье, или создания сегрегированной рабочей среды. Например, во Франции работодатели для частичного выполнения своего требования по квоте могут заключить с государством соглашение, касающееся найма, обучения, интеграции и адаптации к технологическим изменениям работников с ОВЗ. Однако, как правило, эти альтернативные варианты не являются полным выполнением обязательства по квоте на трудоустройство.

В ряде стран сообщалось о практике, когда некоторые работодатели избегают фактического соблюдения требований квоты либо путем видимого («только на бумаге») трудоустройства людей с инвалидностью в рамках квоты, либо путем завышения данных о количестве трудоустроенных людей с инвалидностью.

В Китае существует практика, известная как «гуакао», когда сотрудники с ограниченными возможностями нанимаются исключительно для отчета: они получают зарплату, но появляются на работе не обязаны. Таким образом компании экономят на расходах по обеспечению доступности своих рабочих мест и избегают необходимости платить взносы в Фонд пособий для инвалидов за несоблюдение обязательства по квоте. Хотя Правила трудоустройства инвалидов 2007 года предусматривают случаи, когда компании, предоставляющие фальшивые статистические данные о количестве сотрудников-инвалидов, пользуются налоговыми льготами, предусмотренными

для работодателей, соблюдающих обязательство по квотированию (ст. 28), Правила не предусматривают необходимости рассматривать случаи гуакао<sup>1</sup>.

В Японии в 2018 году стало известно о «подтасовке данных», когда государственные учреждения предоставляли недостоверную информацию о фактическом выполнении квоты, в том числе включение в отчет тех работников-инвалидов, которые уже вышли на пенсию или скончались, а также учет работников без инвалидности как инвалидов. Из 33 государственных учреждений 27 на протяжении многих лет сообщали о превышении квоты, но в действительности их фактический показатель выполнения квоты был значительно ниже требуемого. Была создана рабочая группа для дальнейшего расследования и принятия мер по недопущению повторения подобных случаев<sup>2</sup>.

Некоторые страны избегают прямого введения квот, но устанавливают другие меры для реализации права инвалидов на труд, которые по своим требованиям можно считать близкими к квотам. В Ирландии, например, законодательно установлен целевой показатель в 3 % для учреждений государственного сектора, за исключением полиции и тюремных служащих. В Южной Африке в 2005 году для государственного сектора был установлен целевой показатель равенства в сфере занятости в размере 2 %. В Эфиопии прокламация о государственных служащих включает в себя положение, предусматривающее преимущественное право инвалидов, и особое предпочтение отдается квалифицированным кандидатам с ограниченными возможностями при приеме на работу, продвижении по службе и назначении на должность. В США в 2014 году были приняты нормативные акты, которые обновляют Закон о реабилитации 1973 года, добавляя общенациональную цель по трудоустройству инвалидов в размере 7 % для предприятий, имеющих федеральные контракты или субконтракты. В Лаосе компании, которые не могут нанять квалифицированных инвалидов, обязаны выплачивать сумму, равную минимальной зарплате, в государственный фонд для инвалидов, а для поощрения найма работников с инвалидностью предусмотрены стимулы в виде снижения налогов или освобождения от налогов. Во Вьетнаме после отмены системы квот в 2012 году специальным указом были введены стимулы для тех предприятий, где не менее

<sup>1</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes.

<sup>2</sup> Ibid.

30 % работников составляют люди с ограниченными возможностями (указ 28/2012/ND-CP)<sup>1</sup>.

Состояние здоровья инвалидов повышает риск заражения COVID-19<sup>2</sup>. Как правило, инвалиды в меньшей степени способны обеспечить физическое дистанцирование, они сталкиваются с барьерами при получении соответствующей информации, а в условиях социальной изоляции могут подвергаться повышенному риску насилия и преследований. Концентрация инвалидов среди бедных слоев населения и в неформальном секторе экономики увеличивает для них опасность заражения. Для женщин и пожилых людей с ограниченными возможностями риски еще выше<sup>3</sup>.

В то же время некоторые рекомендованные меры профилактики COVID-19 могут создать новые барьеры для людей с ОВЗ. Все эти риски должны быть устранены таким образом, чтобы защитить инвалидов от заражения и в то же время позволить им сохранить работу и доходы. В Уганде опрос 10 тыс. инвалидов и членов их семей, проведенный в конце апреля 2020 года, показал, что 45 % инвалидов беспокоились о том, как они прокормят свою семью, в то время как лишь 14 % испытывали тревогу по поводу возможности заразиться COVID-19<sup>4</sup>.

Работодатели должны обеспечить всем работникам доступ к информации о рисках для здоровья, связанных с COVID-19. Некоторые факторы риска можно смягчить путем внесения соответствующих корректив на рабочем месте или с помощью телеработы или оплачиваемого отпуска, когда присутствие на рабочем месте слишком рискованно. По данным проведенного в мае 2020 года Глобальной сетью МОТ исследования на темы бизнеса и инвалидности (GBDN), наиболее часто применяемые компаниями методы профилактики заражения COVID-19 среди сотрудников с инвалидностью — телеработа, гибкий график работы и оплачиваемый отпуск. Эти решения должны

---

<sup>1</sup> Government's Decree № 28/2012/ND-CP of April 10, 2012, detailing and guiding a number of articles of the Law on Persons with Disabilities. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=94453&p\\_lang=](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=94453&p_lang=).

<sup>2</sup> Disability considerations during the COVID-19 outbreak // World Health Organization : [сайт]. 2020. 26 Mar. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Disability-2020-1>.

<sup>3</sup> *Guterres A.* We have a unique opportunity to design and implement more inclusive and accessible societies // United Nations : [сайт]. 2020. 6 May. URL: <https://www.un.org/en/coronavirus/we-have-unique-opportunity-design-and-implement-more-inclusive-and-accessible-societies>.

<sup>4</sup> The Impact of COVID-19 on Persons with Disabilities in Uganda // Trac FM : [сайт]. URL: <https://tracfm.org/s/campaign/210/the-impact-of-covid19-on-persons-with-disabilities-in-uganda>.



обсуждаться в каждом конкретном случае, поскольку не все работники с ограниченными возможностями сталкиваются с одинаковыми рисками<sup>1</sup>.

Многие инвалиды также сталкиваются с проблемами психического здоровья из-за кризиса COVID-19. Меры поддержки психического здоровья должны быть доступны для сотрудников с ограниченными возможностями, особое внимание следует уделять лицам с психосоциальными нарушениями, избегая при этом дискриминации.

Пандемия COVID-19 показала критически важную роль социальной защиты в преодолении ее последствий. Страны с более комплексными и инклюзивными системами социальной защиты оказались в лучшем положении с точки зрения поддержки инвалидов. До мая 2020 года по меньшей мере 60 стран приняли конкретные меры в их отношении<sup>2</sup>.

Многие страны предоставили дополнительные или увеличенные выплаты инвалидам, которые уже получали пособия по инвалидности. Франция, Киргизская Республика и Саудовская Аравия смягчили административные требования, чтобы обеспечить надежный доступ к пособиям по инвалидности. Руанда и Шри-Ланка предприняли шаги по расширению охвата мерами поддержки людей с ограниченными возможностями. Некоторые страны ввели оплачиваемые отпуска для родителей или членов семей инвалидов.

Кризис показал важность систем социальной защиты как основы поддержки всех граждан, включая инвалидов, обеспечения минимального уровня социальной защиты и охвата пособиями по инвалидности всех, кто в них нуждается. Инклюзивные системы социальной защиты должны предоставлять гарантированный доход, покрытие расходов, связанных с инвалидностью, и доступ к медицинскому обслуживанию и услугам поддержки на протяжении всей жизни человека. Все это должно реализовываться по основным и специфическим для инвалидов схемам, а устойчивое финансирование должно обеспечиваться за счет сочетания схем финансирования из налогов и взносов.

---

<sup>1</sup> COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response : Policy brief // International Labour Organization : [сайт]. 2020. June. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_746909.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_746909.pdf).

<sup>2</sup> An initial overview of specific social protection measures for persons with disabilities and their families in response to COVID-19 crisis // Center for Inclusive Policy : [сайт]. 2020. 22 May. URL: <https://inclusive-policy.org/socialprotection/an-initial-overview-of-specific-social-protection-measures-for-persons-with-disabilities-and-their-families-in-response-to-covid-19-crisis>.

## 2.5. ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ: ПРАКТИКА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Обычно считается, что возраст — это объективная характеристика, имеющая естественное значение, и поэтому на него редко обращают внимание. Шведский закон о дискриминации определяет возраст как «продолжительность жизни на сегодняшний день» и предусматривает защиту людей всех возрастов. Большинство других государств тоже не ограничивают сферу действия законодательства, хотя ирландские законы о равенстве в сфере занятости 1998–2015 годов ограничивают их применение «лицами старше максимального возраста, в котором человек по закону обязан посещать школу»<sup>1</sup>, в то время как защита в сфере доступа к товарам и услугам распространяется только на лиц старше 18 лет<sup>2</sup>. В Дании в отношении занятости, оплаты труда и увольнения граждане в возрасте до 18 лет не защищены от прямой дискриминации, если дифференцированное обращение предусмотрено коллективным договором<sup>3</sup>. Более того, запрет на дифференцированное обращение по возрасту не применяется в отношении занятости, условий оплаты труда и увольнения молодых людей в возрасте до 15 лет, поскольку их занятость не регулируется коллективным договором. На Кипре суды постановили, что возраст выхода на пенсию не подпадает под действие Директивы 2000/78 и поэтому не подлежит судебному контролю<sup>4</sup>.

Эйджизм и его проявление на рабочем месте (дискриминация по возрасту) часто создает ограничения с негативными последствиями для всех. Искусственные барьеры могут ограничивать эффективность пожилых работников и заставлять работодателей отказывать им в работе. Это влияет на трудовую жизнь пожилых работников — поиск работы, трудоустройство, обучение, условия труда и карьерный рост. Для работодателей, которые имеют необоснованные предубеждения против пожилых работников, это потеря опыта и эффективности на рабочем месте. В общественном плане сохраняются прежние

<sup>1</sup> Employment Equality Act, 1998 // Electronic Irish Statute Book : [сайт]. URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>.

<sup>2</sup> Employment Equality Act, 2000 // Electronic Irish Statute Book : [сайт]. URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/8/enacted/en/html>.

<sup>3</sup> Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. // Retsinformationon : [сайт]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2017/1001>.

<sup>4</sup> Верховный суд Кипра, Апелляционная юрисдикция, Майкл Рафтопулос против Республики Кипр, Апелляция № 3/2012, 10 октября 2017 года // CyLaw : [сайт]. 2017. 10 окт. URL: [http://cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros\\_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%E0%20E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A](http://cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%E0%20E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A).

стереотипы в отношении старения, которые влекут за собой экономические издержки для других возрастных сегментов общества. Независимо от этих факторов для общества важно иметь хорошо функционирующую систему социального обеспечения, чтобы у пожилых работников был реальный выбор между необходимостью работать и достойной старостью. Для того чтобы поощрять и создавать условия для тех пожилых работников, которые хотят и могут работать после достижения пенсионного возраста, политика на рынке труда должна включать механизмы, позволяющие этим работникам сохранить и, при необходимости, усилить гарантии занятости и права.

Эйджизм основан на социальных отношениях и установках в обществе. Однако неудивительно, что многие путают определение и проявление эйджизма. Существует несколько определений этого термина, однако все они имеют общий негативный смысл. Р. Батлер считает, что эйджизм может проявляться в «стереотипах и мифах, откровенном презрении и неприязни или просто в избегании контактов... Временами эйджизм становится целесообразным методом, с помощью которого общество пропагандирует определенный взгляд на пожилых людей, чтобы снять с себя ответственность за них»<sup>1</sup>.

Дж. МакНикол недавно добавил, что эйджизм — это, по сути, применение предполагаемых характеристик возрастной группы к индивидууму независимо от его реальных характеристик<sup>2</sup>. Основная проблема, отмечает он, заключается в том, что эйджизм заложен в шаблонах мышления, которые проявляются как в тонких, так и в откровенных формах, что приводит к всеобщему принятию возрастного упадка как неизбежного<sup>3</sup>. Другими словами, результатом эйджизма на практике является то, что возраст становится косвенным показателем способностей (или их отсутствия) любого члена возрастной группы, вместо того чтобы рассматривать индивидуальные способности человека, который достиг определенного возраста.

Последствия эйджизма на рынке труда могут быть глубокими. Хотя в процессе старения человека может происходить снижение его умственного и физического потенциала, в каждом случае это происходит по-разному. Это зависит от целого ряда факторов — изме-

<sup>1</sup> The encyclopedia of aging / chief editor G. L. Maddox. N. Y. : Springer, 2001. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-38338-4>.

<sup>2</sup> MacNicol J. Age discrimination: An historical and contemporary analysis. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2006. P. 6 // SearchWorks : [сайт]. URL: <https://searchworks.stanford.edu/view/6310924>.

<sup>3</sup> Ibid.

нений в социально-экономических условиях, происходящих в течение жизни, условий труда и других аспектов трудовой деятельности. Факторы, связанные с занятостью, могут быть довольно важными детерминантами психического и физического благополучия на поздних этапах жизни. И напротив — на рабочем месте эти факторы могут сделать работодателей более восприимчивыми к концепции эйджизма. Рассматривая только негативные последствия старения, связывая человека со «средним» представителем его возрастной когорты и не учитывая индивидуальных различий, они продолжают укреплять стереотип, который может быть верным в отношении одних пожилых работников и ошибочным для других. Более того, таких мнений зачастую придерживаются не только работодатели, но и более молодые работники и все общество. В результате возникает системная форма дискриминации, хотя было бы более логично, рационально и гуманно рассматривать индивидуальные способности и возможности каждого работника старшего возраста.

Когда эйджизм принимает системную форму в сфере занятости и на рынке труда, он превращается в возрастную дискриминацию в сфере занятости. МакНикол предполагает, что дискриминация по возрасту при приеме на работу относится к использованию «грубых косвенных признаков» при принятии кадровых решений, связанных с приемом на работу, продвижением по службе, переобучением, увольнением и обязательным выходом на пенсию.

Независимо от того, основаны эти представления на восприятии старения работодателями и работниками или на общественных стереотипах, результат один и тот же. Негативные последствия дискриминации по возрасту в сфере занятости могут включать препятствия для найма персонала, ухудшение условий труда и занятости, ограничение карьерного роста, а в отсутствие законодательства и ослабление защиты и прав в сфере занятости. Понимание этого может сыграть определенную роль в разработке политики и законодательства по снижению и противодействию возрастной дискриминации в сфере занятости, что подтверждается опытом ряда промышленно развитых стран, особенно в Европе, где число пожилых людей растет, но законодательство о предотвращении возрастной дискриминации, на которое можно было бы опереться, традиционно отсутствует. Недавнее исследование, проведенное во всех государствах — членах Евросоюза, включая Болгарию и Румынию, иллюстрирует этот момент. На вопрос о том, в какой степени дискриминация по возрасту

существует в их стране, 46 % граждан стран ЕС<sup>1</sup> подтвердили ее наличие. Тем не менее укоренившийся в обществе эйджизм, который приводит к возрастной дискриминации на рынке труда, может представлять собой проблему. Парадоксально, но, несмотря на признание дискриминации по возрасту и растущую осведомленность о ней, люди по-прежнему имеют исторически сложившийся взгляд на взаимосвязь между старением и занятостью.

В то время как расовая или половая дискриминация может быть основана на сомнительных предположениях о способности человека выполнять ту или иную работу, не все взгляды на возрастные различия могут означать дискриминацию. Умственные и физические способности действительно могут снизиться со временем, но это происходит не с одинаковой скоростью и не одинаковым образом. Умственные и физические различия между пожилыми работниками означают, что одни могут быть способны продолжать выполнять те или иные обязанности, а другие — нет. Таким образом, поскольку различия между пожилыми работниками могут быть малозаметными, эта форма дискриминации может быть менее очевидной, чем другие формы.

Ответы иллюстрируют два важных момента, касающихся эйджизма и дискриминации по возрасту в целом. Во-первых, и то и другое прочно укоренилось в обществе и на рынках труда, хотя представления о том, приемлемо ли это, могут меняться. Во-вторых, изменения во взглядах могут не произойти в обществе естественным образом, а потребуют политических механизмов, которые обеспечат решения, позволяющие больше учитывать способности отдельного пожилого работника, а не рассматривать любого из них как члена группы людей с ограниченными или отсутствующими способностями.

Дискриминация по возрасту является наиболее часто регистрируемой формой дискриминации и особенно распространена при приеме на работу. Это часто связано со стереотипными представлениями о способностях и адаптивности пожилых работников. Очевидно, что такое отношение может влиять на решения о найме<sup>2</sup>. Выяснилось, что представления о том, что пожилые кандидаты обладают меньшими технологическими навыками и хуже адаптируются к ме-

<sup>1</sup> Special Eurobarometer 263: Discrimination in the European Union // data.europa.eu : [The official portal for European data]. 2014. 10 Oct. URL: [https://data.europa.eu/datasets/s525\\_65\\_4\\_ebs263?locale=en](https://data.europa.eu/datasets/s525_65_4_ebs263?locale=en).

<sup>2</sup> Van Borm H., Burn I., Baert, S. What does a job candidate's age signal to employers? // CLO Discussion Paper. 2019. № 434. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/209575/1/GLO-DP-0434.pdf>.

няющимся условиям работы, объясняют около 40 % влияния возраста на вероятность вызова на собеседование в Бельгии. Исследование, проведенное Управлением омбудсмена в Хорватии, также подтверждает повсеместное распространение дискриминации: треть опрошенных считают пожилых работников менее способными, чем молодые<sup>1</sup>.

Исследование дискриминации при приеме на работу в Бельгии, основанное на представлении фиктивных резюме, показало, что вероятность быть вызванным на собеседование снижалась на 6 и 10 процентных пунктов соответственно для 47- и 53-летних соискателей по сравнению с аналогичными соискателями в возрасте 35 лет<sup>2</sup>.

Несмотря на законодательно утвержденный запрет, объявления о вакансиях по-прежнему часто содержат элементы дискриминации. В исследовании, проведенном для Голландского института по правам человека, использовался алгоритм отслеживания признаков дискриминации по возрасту в вакансиях. С помощью этой методики было выявлено 2,3 и 3,5 % случаев прямой и косвенной дискриминации по возрасту, хотя исследователи пришли к выводу, что реальная доля может достигать 4,3 %<sup>3</sup>. В Румынии исследование, проведенное в рамках национальной кампании «Я нанимаю 45+», показало, что в то время как каждый третий кандидат моложе 45 лет, прошедший собеседование на вакансию, получает работу, среди людей старше 45 лет это каждый пятый. Парадоксально, но в то же время 72 % работодателей заявляют, что поддерживают трудоустройство и продвижение по службе лиц старше 45 лет<sup>4</sup>.

В этом контексте интересно отметить, что в ходе опроса работников, проведенного в Бельгии, почти каждый третий респондент

---

<sup>1</sup> Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016 // Pučki pravobraniteljica : [сайт]. 2019. 25 Travanj. URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/istraživanje-o-stavovima-i-razini-svijesti-o-diskriminaciji-i-pojavnim-oblicima-diskriminacije-2016>.

<sup>2</sup> Lamberts M., Eeman L. De Gatekeepers op de arbeidsmarkt. Leuven : Katholieke Universiteit, 2011. URL: <http://docplayer.nl/5983565-De-gatekeepers-op-de-arbeidsmarkt.html>.

<sup>3</sup> Fokkens A., Beukeboom C. J. Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten // Utrecht : College for Human Rights, 2018. URL: [https://www.researchgate.net/publication/342448111\\_Leeftijdscriminatie\\_in\\_vacatureteksten\\_Een\\_herhaalde\\_geautomatiseerde\\_inhoudsanalyse\\_naar\\_verboden\\_leeftijd-gerelateerd\\_taalgebruik\\_in\\_vacatureteksten\\_uit\\_2017\\_en\\_2019\\_Rapport\\_in\\_opdracht\\_van\\_het\\_C](https://www.researchgate.net/publication/342448111_Leeftijdscriminatie_in_vacatureteksten_Een_herhaalde_geautomatiseerde_inhoudsanalyse_naar_verboden_leeftijd-gerelateerd_taalgebruik_in_vacatureteksten_uit_2017_en_2019_Rapport_in_opdracht_van_het_C).

<sup>4</sup> Weber T., Cerf C. Role of social partners in tackling discrimination at work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/ef20011en.pdf>.

считает оправданной дискриминацию по возрастному признаку при приеме на работу<sup>1</sup>.

Однако не все исследования, посвященные дискриминации по возрасту при приеме на работу, говорят о негативных результатах. Проведенное в Нидерландах исследование, основанное на количестве работодателей, которые ответили на фiktивные резюме, загруженные в электронные базы данных резюме, показывает, что они не делают различий между молодыми и пожилыми кандидатами<sup>2</sup>. На более детальном уровне<sup>3</sup> обнаружили, что уровень возрастной дискриминации в таких экспериментах в основном зависит от карьерных моделей пожилых кандидатов. Их исследование, проведенное в Бельгии, показало, что возраст (старший) оказывает существенное влияние на обратный звонок только в том случае, если кандидат ранее работал на месте, не связанном напрямую с требованиями вакансии. При этом отсутствие релевантного опыта работы имеет меньшее значение для более молодых работников.

Что касается практики дискриминации на рабочем месте при трудоустройстве, то в Эстонии 12 % пожилых респондентов указали, что за последние 12 месяцев сталкивались с неравным отношением на работе<sup>4</sup>. В основном это касалось вознаграждения (35 %), распределения рабочих задач (19 %), отношения руководителя (13 %), признания (15 %) и отношения коллег (13 %). 9 % респондентов, опрошенных в Финляндии, наблюдали дискриминацию по признаку возраста (пожилого) на своем рабочем месте, а 3 % лично сталкивались с ней, что на один процентный пункт меньше, чем в предыдущем опросе 2013 года<sup>5</sup>. Опрос, проведенный по заказу Конфедерации финской промышленности (ЕК), выявил более высокий уровень дискриминации по возрасту при

<sup>1</sup> *Mensenrechten in ere herstellen: Jaarverslag 2018*. Brussels : UNIA, 2019. URL: [https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia\\_jaarverslag\\_2018\\_NL\\_AS.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia_jaarverslag_2018_NL_AS.pdf).

<sup>2</sup> *Linssen M., Fris P.* Meer banen voor arbeidsbeperkten, mede dankzij hoogconjunctuur // *Panteia* : [сайт]. 2019. 26 Nov. URL: <https://archieff.panteia.nl/nieuws/meer-banen-voor-arbeidsbeperkten-mede-dankzij-hoogconjunctuur>.

<sup>3</sup> *Getting grey hairs in the labour market: An alternative experiment on age discrimination / S. Baert, J. Norga, Y. Thuy, M. Van Hecke* // *Journal of Economic Psychology*. 2016. Vol. 57. P. 86–101. URL: <https://ideas.repec.org/a/eee/joepsy/v57y2016icp86-101.html>.

<sup>4</sup> *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015 : uuringu aruanne*. Tallinn, 2015. URL: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne\\_tnsemorsapraxis\\_final.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne_tnsemorsapraxis_final.pdf).

<sup>5</sup> *Sutela H., Pärnänen A., Keyriläinen M.* Digiajan Työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistics Finland. Helsinki : Tilastokeskus, 2019. URL: [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf).

трудоустройстве — 12 %<sup>1</sup>. В этом опросе также рассматривалась дискриминация при приеме на работу: 18 % респондентов указали, что сталкивались с дискриминацией по возрасту при приеме на работу, когда работодатель может устанавливать свои правила контроля за работником и оплатой его труда.

Еще более высокие показатели дискриминации по возрасту на рабочем месте были отмечены в исследовании «Равенство и разнообразие», проведенном Ирландским центральным статистическим управлением<sup>2</sup>. Результаты показывают, что дискриминация по возрасту на рабочем месте уступает только дискриминации по полу — 25,9 и 33 % соответственно. Доля лиц, сообщивших, что они сталкивались с дискриминацией по возрасту (старшему) на работе, составила 9,7 % в Италии и Латвии, 11 % в Польше (в национальных опросах) и 37 % в опросе на базе компаний в Великобритании. Согласно другому опросу, проведенному Центром по улучшению старения<sup>3</sup> в Великобритании, 11 % респондентов подвергались замечаниям и шуткам со стороны коллег или руководителей, связанным с их возрастом. До 4 % рассматривали возможность ухода с работы из-за возрастной дискриминации, а более 30 % считают, что с возрастом им предлагают меньше возможностей для обучения и продвижения по службе.

О том, что дискриминация — не единственная проблема, затрагивающая пожилых работников на рынке труда, свидетельствует исследование Датского института по правам человека (2016), в котором этот вопрос изучался в датских муниципалитетах. Результаты показывают, что многие пожилые работники были бы склонны дольше оставаться на работе, если бы имели возможность сократить рабочее время. Интересно, что, хотя такие меры в принципе существуют, во многих муниципалитетах они эффективно использовались лишь в небольшой степени.

Следует подчеркнуть, что о дискриминации по возрасту говорят не только пожилые работники, но и молодые (5 % в Финляндии, 12,3 % в Латвии). Это вопрос, который обсуждался в связи с разными

---

<sup>1</sup> *Weber T., Cerf C.* Role of social partners in tackling discrimination at work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/ef20011en.pdf>.

<sup>2</sup> Equality and Discrimination : CSO statistical release. 2019. 4 July. Dublin : Central Statistics Office, 2019. URL: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/ed/equalityanddiscrimination2019>.

<sup>3</sup> *Smeaton D., Parry J.* Becoming an age-friendly employer : evidence report. 2018. Sept. L. : Centre for Ageing Better, 2018. URL: <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Being-age-friendly-employer-evidence-report.pdf>.



ставками минимальной заработной платы для молодых работников. Хотя можно утверждать, что они предназначены для содействия занятости молодежи (и в некоторой степени отражают их более ограниченный опыт работы), это также может восприниматься как аспект дискриминации в оплате труда. В исследовании Хорватской молодежной сети сообщается, что 36 % опрошенных молодых людей сталкивались с прямой дискриминацией по возрасту, особенно при приеме на работу<sup>1</sup>.

Возрастание доли пожилых людей в населении многих стран не осталось незамеченным на международном уровне, в том числе в Организации Объединенных Наций и Международной организации труда. Действия ООН начались с Международного плана мер по проблемам старения, принятого на первой Всемирной ассамблее по проблемам старения в Вене в 1982 году, и Принципов ООН для пожилых людей 1991 года, которые включают в себя ряд соображений, касающихся прав человека, применительно к пожилым людям. Эти принципы легли в основу Мадридского международного плана действий по проблемам старения 2002 года, который иногда называют Мадридским планом по проблемам старения. В этом документе определены 35 целей и даны 239 подробных рекомендаций для национальных правительств, в том числе рекомендация о том, что пожилым людям должно быть позволено продолжать заниматься приносящей доход работой до тех пор, пока они хотят и могут это делать. Кроме того, в ней говорится, что барьеры, связанные с возрастом, должны быть устранены путем поощрения найма пожилых работников и предотвращения неблагоприятных условий, с которыми сталкиваются пожилые работники при трудоустройстве<sup>2</sup>.

Есть два международных стандарта, выходящих за рамки политических заявлений, в отношении законодательства о возрастной дискриминации, которые в той или иной мере затрагивают и трудоустройство. Первым и основным международным стандартом, который касается дискриминации в целом, является Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 года. Статья 1 (1) (а) Конвенции № 111 требует от ратифицировавших ее

---

<sup>1</sup> Crnković A. B., Bajer A. F., Načinović L. Neudoban položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada. Zagreb : Mreža mladih. Hrvatske, 2012. URL: [https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan\\_polo%C5%BEaj\\_-\\_izvje%C5%A1taj\\_o\\_diskriminaciji\\_mladih\\_na\\_hrvatskom\\_tr%C5%BEi%C5%A1tu\\_rada.pdf](https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_izvje%C5%A1taj_o_diskriminaciji_mladih_na_hrvatskom_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf).

<sup>2</sup> Доклад II Всемирной ассамблеи по проблемам старения. Мадрид, 8–12 апреля 2002 г. Нью-Йорк : ООН, 2002. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf>.

членов МОТ ликвидировать дискриминацию в сфере труда и занятий по признакам пола, расы, цвета кожи, религии, политических убеждений, национальной принадлежности и социального происхождения. Возраст не был включен в эту категорию, но ст. 1 (1) (b) Конвенции разрешает добавлять основания, связанные с ситуацией внутри той или иной страны, и далее было высказано предположение, что ст. 5 этой Конвенции разрешает введение специальных мер для различных категорий населения, например определенных возрастных групп.

Другой стандарт, который, возможно, более актуален, когда речь идет о законодательстве о возрастной дискриминации, — Рекомендация МОТ № 162 о пожилых работниках<sup>1</sup>. Этот документ не дает определения понятия «пожилые работники» как такового, но оставляет за государствами — членами МОТ право решать, как они будут это делать (параграф 2). Данная Рекомендация предусматривает, что проблемы занятости пожилых работников необходимо решать сбалансированно, не перекладывая проблему с одного поколения на другие социальные группы (параграф 2). Важно отметить, что она призывает правительства принять меры по содействию равенству возможностей и обращения, а также по предотвращению дискриминации в сфере труда и занятий (параграф 3). Кроме того, в ней определены дополнительные области, в которых следует предотвращать дискриминацию, включая оплачиваемый отпуск для получения образования, социальное обеспечение и социальные пособия, а также меры по охране труда и здоровья (параграф 5). Рекомендация также устанавливает, что могут потребоваться меры по улучшению рабочих условий и среды на всех этапах трудовой жизни, а также специальные меры, позволяющие пожилым работникам продолжать трудовую деятельность на приемлемых условиях (параграф 11). Такие условия включают адаптацию рабочего места и его содержания к работникам (параграф 13 (с)); постепенное сокращение рабочего времени для пожилых работников, которые просят об этом (параграф 14 (b)); меры по обеспечению добровольного выхода на пенсию (параграф 21 (a)); установление порога возраста, дающего право на выход на пенсию (параграф 21 (b)).

Стандарты МОТ применимы к государствам — членам МОТ по всему миру, но Евросоюз разработал законодательство о возрастной дискриминации, которое применяется в 27 странах — членах ЕС.

---

<sup>1</sup> Рекомендация № 162 Международной организации труда «О пожилых трудящихся». URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r162\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r162_ru.htm).

Традиционно основное внимание в трудовом законодательстве Евросоюза уделялось предотвращению дискриминации по признаку пола и национальности, но в 1997 году, когда члены ЕС ратифицировали Амстердамский договор, акцент сместился. Статья 13 этого договора предоставила институтам Евросоюза новые полномочия по борьбе с дискриминацией по ряду признаков, включая возраст. После вступления Договора в силу в 1999 году он стал отправной точкой для действий по разработке законодательства против дискриминации в сфере занятости. Директива Совета 2000/78/ЕС<sup>1</sup> создала общую основу для равного обращения и равного труда, которая, в частности, включала возраст в качестве одного из оснований. Благодаря расширенным срокам реализации к концу 2006 года почти все члены ЕС включили правовые принципы этой директивы в свои законы о дискриминации, в том числе в законы о труде и занятости.

Директива ЕС о равенстве в сфере занятости (2000/78/ЕС) предусматривает принцип равного обращения при трудоустройстве, обучении и членстве в организациях работников или работодателей. Она запрещает прямую и косвенную дискриминацию (ст. 2 (1)), притеснения, указания дискриминировать и виктимизацию, а также устанавливает способы правовой защиты и правила, касающиеся бремени доказывания (ст. 10 (2)). Чтобы уравновесить ситуацию для работодателей, Директива устанавливает принцип «подлинных и определяющих» профессиональных требований, который позволяет работодателю оправдать кажущиеся дискриминационными действия или политику на рабочем месте, если требования или характер работы не допускают альтернативы. В связи с быстрым ростом численности пожилых людей среди европейского населения эта историческая директива и влияние, которое она окажет на национальное трудовое законодательство, несомненно, станет предметом пристального внимания.

Законодательство о возрастной дискриминации в сфере занятости в той или иной форме существует примерно в 50 странах.

Хотя возраст почти везде является одним из оснований незаконной дискриминации в сфере занятости, способы решения проблемы в различных странах принимают разные формы. Например, конституционные положения, комплексное законодательство о дискриминации, специальное законодательство о возрастной дискриминации, законы о правах человека и то, что можно назвать подходом к воз-

---

<sup>1</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

растной дискриминации/политике занятости. Это оказывает влияние на рынок труда для пожилых работников, стимулируя создание доступных для них условий труда и защиту от несправедливого обращения при трудоустройстве, а также влияет на политику на рабочих местах и в организациях, направленную на предотвращение дискриминации по возрасту или ее устранение, если она уже имеется.

Гарантии, основанные на «возрастном равенстве», содержатся в конституциях нескольких стран. Прямое упоминание возрастного равенства не является широко распространенным явлением, хотя иногда рассматривается в более широких конституционных положениях. Эквадор, Эритрея, Мексика и Южная Африка включили в свои конституции положения, касающиеся возраста или возрастного равенства. Преимущество наличия конституционных положений о возрасте заключается в том, что защита распространяется на всех граждан, а не только на тех, кто работает. Они также обеспечивают более прочную правовую основу для установления положений о дискриминации по возрасту в сфере занятости в трудовом законодательстве.

Возраст является одним из факторов, которые в некоторых странах законодательно запрещается использовать в качестве повода для дискриминации. На основании Директивы Европейского союза 2000/78/ЕС и других обязательств, связанных с Директивой ЕС 2000/43/ЕС о дискриминации в сфере занятости, 25 государств — членов Евросоюза определили возраст как категорию незаконной дискриминации наряду с полом, расой, национальностью и инвалидностью. Другие страны, использующие этот широкий метод категоризации возраста с другими факторами, включают Анголу, Антигуа и Барбуду, Азербайджан, Багамские острова, Бенин, Бразилию, Чили, Доминиканскую Республику, Мексику, Монголию, Новую Зеландию, Нигер, Южную Африку, Сент-Люсию и Таджикистан<sup>1</sup>. Преимущество этого метода заключается в том, что все формы дискриминации

---

<sup>1</sup> Ангола: разд. 3(1), Общий закон о труде. Антигуа и Барбуда: ч. I, С4(1), Трудовой кодекс. Азербайджан: разд. 16(1), Трудовой кодекс. Багамские острова: ч. I, разд. 6, Закон о занятости 2001 года. Бенин: разд. 4, Трудовой кодекс. Бразилия: Закон № 9799. Чили: Закон № 19 739 и Закон № 19 759. Доминиканская Республика: принцип VII, Трудовой кодекс. Мексика: ст. 3, Федеральный закон о труде. Монголия: разд. 1, Закон о содействии занятости. Новая Зеландия: разд. 21(i), Закон о правах человека 1993 года; разд. 105, Закон о трудовых отношениях 2000 года. Нигер: ордонанс № 96-039. Южная Африка: гл. 8, разд. 187, измененный Закон о трудовых отношениях 1995 года; гл. 2, разд. 6, Закон о равенстве в сфере занятости 1998 года. Сент-Люсия: разд. 3, Равенство возможностей и обращения в сфере занятости и Закон об оккупации 2000 года. Таджикистан: разд. 7, Трудовой кодекс.

могут быть легко идентифицированы в одной и той же части национального законодательства о дискриминации, что может помочь прояснить и разработать политику на рабочих местах и в организациях, чтобы учесть сразу несколько дискриминационных положений.

Другие страны разработали положения, которые прямо касаются незаконной дискриминации по возрасту в сфере занятости, не связывая ее с другими формами дискриминации. Возможно, в связи с британскими системами общего права, к странам, где возраст рассматривается отдельно (а не связывается с другими основаниями для дискриминации), относятся Гайана, Сингапур, Великобритания и США. В Канаде на национальном уровне эта проблема не регулируется, но почти все канадские провинции самостоятельно решают проблему дискриминации по возрасту в сфере занятости.

Однако, как показывают исследования, проведенные в государствах — членах Евросоюза, возникает другая проблема: при небольшом опыте работы с законодательством о возрастной дискриминации может возникнуть необходимость использовать другие формы дискриминации в трудовом законодательстве, которые имеют более длительную юридическую историю, чтобы помочь установить критерии для юридических определений. Законодательство о половой и расовой дискриминации в сфере занятости предшествовало борьбе с возрастной дискриминацией в большинстве стран, где она существует. Даже в США, где действует самое старое законодательство о возрастной дискриминации (Закон о возрастной дискриминации в сфере занятости 1967 г.), основой для определения некоторых противоправных действий послужило законодательство разд. VII, касающееся расовой и половой дискриминации в сфере занятости.

Еще одной формой защиты от дискриминации по возрасту в сфере занятости является законодательство о правах человека. Австралия, Новая Зеландия, Южная Африка и (в меньшей степени) Канада распространили законодательство о правах человека на дискриминацию по возрасту<sup>1</sup>.

Защита от дискриминации по возрасту также существует в трудовом законодательстве Австралии, Канады и Новой Зеландии, но в некоторых отношениях она более ограничена, чем в законодательстве

---

<sup>1</sup> Австралия: Закон о возрастной дискриминации (2004). Новая Зеландия: Закон о правах человека (1993). Южная Африка: Закон о равенстве в сфере занятости (1998). Канада: Канадская хартия прав и свобод человека (1982). Законы о правах человека в Австралии и Новой Зеландии включают и другие формы дискриминации, такие как дискриминация по признаку пола и расы.

о правах человека. Положения о дискриминации по возрасту в трудовом законодательстве этих стран применяются к тем, кто состоит в трудовых отношениях или недавно столкнулся с их нарушением (например, с несправедливым увольнением). Однако законодательство о правах человека в отношении дискриминации по возрасту в Австралии и Новой Зеландии не только распространяется на тех, кто ищет работу, и тех, кто работает, но и включает более широкий спектр трудовых отношений<sup>1</sup>. В Канаде, хотя ни один федеральный закон напрямую не затрагивает дискриминацию по возрасту, человек может подать так называемый «хартийный иск» согласно Канадской хартии прав и свобод человека.

Хотя большинство законов, касающихся дискриминации по возрасту, можно назвать «основанными на индивидуальных правах», некоторые страны разработали другие механизмы решения проблем пожилых работников и дискриминации по возрасту на рынке труда. Япония и, с недавнего времени, Республика Корея разработали подход, который можно отнести к категории «законодательство и политика занятости», включающий три основных компонента: активное взаимодействие правительства с работодателями и пожилыми работниками; финансовые стимулы работодателям для поощрения найма пожилых работников; помощь пожилым работникам, чтобы они дольше оставались на работе до выхода на пенсию. Закон о стабилизации занятости пожилых людей в Японии и недавний Закон о содействии занятости пожилых людей в Республике Корея используют этот подход и, что неудивительно, содержат правовые положения, которые весьма похожи друг на друга<sup>2</sup>.

В более широком смысле подход, используемый в Японии и Республике Корея в рамках политики занятости, приводит к принятию законодательства, которое определяет обязательства государственных органов, работодателей и пожилых работников в форме, более характерной для политики занятости, а не для подхода, основанного на юридических правах, характерного для трудового права.

Пересмотр трудового законодательства в условиях глобального кризиса, включая сокращение защиты, предусмотренной трудовыми кодексами, по достижении работником определенного возраста —

---

<sup>1</sup> В Новой Зеландии, например, к ним относятся самозанятые, подрядчики и работники, занятые неполный рабочий день.

<sup>2</sup> Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons (Law № 68 of 25 May 1971). URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=27773&p\\_country=JPN&p\\_count=851](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27773&p_country=JPN&p_count=851).

путь к маргинализации работников на рынке труда. Это особенно касается пожилых работников, ищущих новую работу и наиболее уязвимых на рынках труда, где уже может существовать предубеждение против них или их способностей. В отсутствие правовой защиты пожилые работники с большей вероятностью подвергнутся ухудшению условий труда и увольнению.

## **ВЫВОДЫ**

Мегатенденции глобализации, технологические, демографические и экологические изменения оказывают влияние на международное сообщество, определяя социально-экономическое развитие и сопутствующие политические дебаты. Эти тенденции уже оказывают (и могут оказать еще большее) влияние на события, способствующие возникновению дискриминации в обществе и на рабочем месте.

Приведем лишь один пример: последние пять лет продемонстрировали влияние геополитических событий на глобальные миграционные потоки, которые, в свою очередь, вызвали политические дебаты во многих европейских странах и способствовали росту исламофобии и дискриминации по признаку расы, этнической принадлежности и религиозных убеждений. Очевидно, что без радикального политического вмешательства изменение климата в будущем вызовет значительные глобальные миграционные потоки, что приведет к возникновению проблем распределения, которые в прошлом оказывали влияние на уровень толерантности в обществе.

Дискриминация в обществе, к сожалению, является вечной проблемой, но в последние годы все более поляризованные политические дебаты, рост «нового национализма», правые движения и антимиграционные настроения придали большую актуальность действиям социальных партнеров в борьбе с дискриминацией как на рабочем месте, так и в обществе в целом. Хотя нельзя отрицать, что ксенофобские настроения и дискриминационное поведение также являются проблемой среди работодателей, работников и рабочих организаций, аргументы в пользу многообразия общества остаются в силе по этическим и экономическим причинам.

## Глава 3

# РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

### 3.1. ВЛИЯНИЕ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА О ЗАПРЕТЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА НА РЕАЛИЗАЦИЮ ДАННОГО ЗАПРЕТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Провозглашенный в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях в полной мере реализуется в законодательных актах Российской Федерации. Обратимся к ст. 37 Конституции РФ<sup>1</sup>, в которой законодатель подчеркнул право каждого человека на труд. Этот труд не должен быть принудительным, а его условия должны соответствовать стандартам безопасности и гигиены. Конституция РФ не допускает проявления дискриминации ни в оплате труда, ни в его защите. В Конституции РФ не отражены вопросы гендерного равноправия в связи с тем, что закрепленные в ней гарантии и способы защиты не дифференцированы законодателем в зависимости от пола, а принцип запрета дискриминации в сфере труда рассчитан на неопределенный круг лиц.

В ст. 2 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), определяющей принципов правового регулирования трудовых отношений, также закреплено общее положение о запрете дискриминации в сфере труда. Несмотря на то, что этому принципу посвящена ст. 3 ТК РФ, отдельные его признаки обозначены в ч. 6 ст. 2 ТК РФ «равенство прав и возможностей работников», в ч. 8 ст. 2 ТК РФ «обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе». В Особенной части ТК РФ запрет дискриминации закреплен в ст. 64 «Гарантии при заключении трудового договора» и в ст. 132 «Оплата по труду». Учитывая, что принцип, запрещающий дискриминацию, сформулирован в виде прав и обязанностей сторон, Е. Е. Мачульская называет его парным принципом запрета и считает, «что с точки зрения юридической техники указанные парные принципы целесообразно объединить в части I раздела I „Общие положения“»

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенар. голосованием 12 декабря 1993 г., с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).



ТК РФ следующим образом: „равенство прав и возможностей работников и запрет какой бы то ни было их дискриминации“, „свобода труда и запрет принудительного труда“»<sup>1</sup>.

В отличие от положений ст. 2 ТК РФ, в Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» в определении дискриминации в качестве негативного результата, помимо нарушения равенства возможностей, указано нарушение равенства обращения в области труда.

Положение о равном обращении и равных возможностях также закреплено в Конвенции МОТ № 156, которая так и называется «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»<sup>2</sup> и Рекомендации МОТ № 165 с таким же названием<sup>3</sup>.

Таким образом, в ТК РФ не отражен такой важный признак, как равенство обращения, хотя его необходимо учитывать в условиях трудовых отношений, сторонами которых являются работодатель и работники.

«Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией», — говорится в ст. 2 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

Аналогичное правило содержится и в российском трудовом законодательстве, но в более расширенном и конкретизированном виде. Так, согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ: «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся

---

<sup>1</sup> Мачульская Е. Е. Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 3–7.

<sup>2</sup> Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

<sup>3</sup> Рекомендация МОТ № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. II. С. 1963–1969.

ся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

Из содержания этой нормы следует, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников не являются признаками дискриминации только в случаях, предусмотренных федеральным законодательством либо обусловленных заботой государства о лицах, требующих особой социальной и трудовой защиты. Например, отказ инвалиду в трудоустройстве может быть обусловлен только одной причиной — обстоятельством, связанным с деловыми качествами данного работника.

Имела ли место дискриминация при отказе в заключении договора, устанавливается судом. Поэтому именно суд определил деловые качества работника как способность выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных либо личностных качеств (п. 16)<sup>1</sup>.

В ст. 6 Всеобщей декларации о геноме человека и правах человека (принята 11 ноября 1997 г. на 29-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО) провозглашено: «По признаку генетических характеристик никто не может подвергаться дискриминации, цели или результаты которой представляют собой посягательство на права человека, основные свободы и человеческое достоинство».

1 декабря 1999 года вступила в силу Конвенция о правах человека и биомедицине ETS № 164 в связи с применением достижений биологии и медицины (заключена в г. Овьедо 4 апреля 1997 г.) (с изм. от 27 ноября 2008 г.), к которой Россия не присоединилась. Конвенция содержит запрет любой формы дискриминации по признаку генетического наследия лица (ст. 11).

В России отсутствуют нормы, запрещающие дискриминацию по генетическому признаку. По мнению Н. Л. Лютова, ее запрет основан на общих нормах Конституции РФ, международных договоров, ратифицированных Россией, ст. 3 ТК РФ, регулирующих сферу труда, так как их содержание указывает на запрет дискриминации

---

<sup>1</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17 июня 2020 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 11. Ноябрь.

не только по перечисленным в них критериям, «но и по любым иным, не связанным с деловыми качествами работника (в формулировке ст. 3 ТК РФ) или требованиями к работе — в формулировке п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г.». В результате автор пришел к вполне обоснованному выводу, что при отсутствии реально проявившегося заболевания генетические данные не должны влиять на возможности трудоустройства, оплату труда, карьерный рост и вызывать прочие ограничения в связи с тем, что они не сказываются на выполнении работы, не влияют на деловые качества работника и не должны учитываться в требованиях, предъявляемых к работе<sup>1</sup>. Сложности реализации запрета дискриминации при наличии генетических данных, описанные автором, представляются достаточно справедливыми, так как осложняются новизной проблемы и отсутствием специальных правовых норм.

Анализ публикаций, имеющих в открытом доступе, свидетельствует о наличии интереса к генетическому феномену, неправомерному раскрытию генетической информации, дискриминации человека по признаку его генома и тому подобного и подтверждает, что в целом обсуждаемые проблемы основаны на информации, полученной из зарубежных источников. В трудовой сфере неправомерное раскрытие генетической информации, указывающей на предрасположенность лица к заболеванию, нередко приводит к его дискриминации.

В Национальном институте здоровья США дано понятие генетической дискриминации, которое имеет следующее определение: «особое отношение работодателя или страховой компании к лицу, обусловленное тем, что у него имеется генная мутация, которая вызывает или увеличивает риск наследственного заболевания (расстройств)»<sup>2</sup>.

Федеральный закон «О государственной геномной регистрации в Российской Федерации» дает определение геномной информации, содержащей «персональные данные, включающие кодированную информацию об определенных фрагментах дезоксирибонуклеиновой кислоты физического лица или неопознанного трупа, не характери-

---

<sup>1</sup> *Люттов Н. Л.* Запрет генетической дискриминации и защита генетических персональных данных: перспективы модификации норм трудового права // Журнал российского права. 2021. № 10. С. 72–84.

<sup>2</sup> What Is Genetic Discrimination? // Genetics Home Reference : [сайт]. 2014. 6 Oct. URL: <http://perma.cc/S8CHZCXR>.

зующих их физиологические особенности»<sup>1</sup>. В соответствии с требованиями закона эта информация предназначена для криминалистических целей, однако при неправомерном раскрытии она может стать достоянием третьих лиц.

В настоящее время на общественное обсуждение вынесен проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона „О персональных данных“ и статью 39.1 Закона РФ „О защите прав потребителей“ в части установления особенностей обработки персональных данных, полученных из биологического и генетического материала человека и оказания услуг, связанных с использованием и обращением биологического и генетического материала человека», подготовленный Роспотребнадзором. Предложено в ст. 11 Федерального закона «О персональных данных» наряду с биологическими особенностями человека предусмотреть еще и генетические (ч. 1); в ч. 2 дактилоскопическую регистрацию дополнить словами «государственной геномной регистрации»<sup>2</sup>. Эти изменения с большой вероятностью повлекут за собой дополнительные проблемы в трудовой сфере, поскольку работодатели заинтересованы в получении информации большего объема. Ограничение действий дискриминационного характера возможно только посредством правового регулирования, гарантирующего защиту работников от использования генетической информации, содержащей сведения о наследственном заболевании, для неправомерного отказа в трудоустройстве.

Сегодня в России действует Указ Президента РФ от 11 марта 2019 года № 97 «Об Основах государственной политики Российской Федерации в области обеспечения химической и биологической безопасности на период до 2025 года и дальнейшую перспективу», которым определена задача генетической паспортизации населения, способной обеспечить правовую защиту данных о персональном геноме человека<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 3 декабря 2008 года № 242-ФЗ (с изм. от 17 декабря 2009 г.) «О государственной геномной регистрации в Российской Федерации» // Российская газета. 2008. 9 дек. № 251.

<sup>2</sup> Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона „О персональных данных“ и статью 39.1 Закона Российской Федерации „О защите прав потребителей“ в части установления особенностей обработки персональных данных, полученных из биологического и генетического материала человека, и оказания услуг, связанных с использованием и обращением биологического и генетического материала человека» (подгот. Роспотребнадзором) (ред. до внесения в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 1 февраля 2019 г.) // pharmapharm [объединенный фармацевт. портал]. URL: <https://pharmapharm.ru/dokumenty/proekt-federalnogo-zakona-02-04-12-18-00087215-ot-24122018/?ysclid=lbq60zklid981906057>.

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 11 марта 2019 года № 97 «Об Основах государственной политики Российской Федерации в области обеспечения химической и биологической

Коснемся запрета дискриминации по признаку пола и ее противоположного явления — ограничений, получения каких-либо преимуществ и тому подобного на основании гендерной принадлежности. Существует целая система международных правовых актов, гарантирующих защиту прав трудящихся женщин:

- 1) Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- 2) Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»;
- 3) Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»;
- 4) Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства»;
- 5) Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.);
- 6) Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин (принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 г.) и др.

Ряд норм, закрепленных в этих документах, нашли свое отражение в трудовом законодательстве России. Так, в ч. 3 ст. 10 Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин не признаются дискриминационными меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы с учетом физиологических особенностей их организма, которые отвечают требованиям ч. 2 ст. 253 ТК РФ, ограничивающим применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

В ТК РФ нормы-запреты в отношении женщин в основном касаются работодателей. Так, беременным женщинам запрещено отказывать в заключении и расторжении трудового договора (ч. 3 ст. 64), устанавливать для них испытательный срок (п. 2 ч. 4 ст. 70), привлекать их к ночной, сверхурочной работе и поездкам в командировки (ч. 1 ст. 259), отзывать из отпуска (ч. 3 ст. 125) и др. Вместе с тем применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, всего лишь ограничивается ч. 2 ст. 253 ТК РФ. До 2021 года эта же норма предусматривала строгий за-

---

безопасности на период до 2025 года и дальнейшую перспективу» // СЗ РФ. 2019. 18 марта. № 11. Ст. 1106.

прет для работодателей использовать труд женщин при аналогичных условиях.

До принятия решения о внесении изменений в ТК РФ произошли два события, потребовавшие серьезного анализа положений о дискриминации в отношении женского труда.

В 2009 году с просьбой о зачислении на курсы по обучению специальности «помощник машиниста электропоезда» в государственное унитарное предприятие «Петербургский метрополитен» обратилась А. Ю. Клевец. Поскольку официальный документ, содержащий перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, предусматривал запрет на применение труда женщин по указанной специальности, в удовлетворении просьбы ей было отказано. Получив отказ в суде по тем же основаниям, А. Ю. Клевец обратилась с жалобой в Конституционный Суд РФ (КС РФ), требуя признать ст. 253 ТК РФ противоречащей нормам Конституции РФ. Жалоба не была принята к производству, но при этом КС РФ разъяснил, что ограничение использования труда женщин на тяжелых и вредных работах имеет целью сохранение репродуктивного здоровья женщин. А обжалуемая ст. 253 ТК РФ и Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными для женского организма условиями труда не устанавливают абсолютного запрета, а всего лишь «ограничивают его применение до устранения на конкретном рабочем месте производственных факторов, вредных для женского организма»<sup>1</sup>.

24 июля 2017 года Верховным Судом РФ по заявлению С. В. Медведевой было рассмотрено гражданское дело «О пересмотре по новым обстоятельствам решения Самарского районного суда г. Самары от 20 августа 2012 г. по делу по иску Медведевой С. В. к обществу с ограниченной ответственностью „Самарское речное пассажирское предприятие“ о возложении обязанности в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор».

В 2012 году С. В. Медведева обратилась с просьбой принять ее на работу на теплоход в должности моториста-рулевого. Несмотря на то, что ее кандидатура соответствовала квалификационным требованиям, в трудоустройстве ей было отказано на основании действовавшего на тот момент Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 22 марта 2012 года № 617-О-О // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_129887](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129887).

запрещается применение труда женщин. Отказ был обжалован в судебном порядке, однако суд первой инстанции отказал в удовлетворении заявленного требования об обязанности в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор. Апелляционная инстанция оставила решение в силе<sup>1</sup>.

Отказ послужил поводом для обращения заявительницы в Комитет ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее — Комитет ООН). Посчитав, что требования ст. 253 ТК РФ затрудняют доступ женщин к видам занятости и получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов, Комитет ООН рекомендовал пересмотреть и внести изменения в указанную норму<sup>2</sup>. Получив в поддержку своей позиции мнение Комитета ООН, С. В. Медведева снова обратилась в российский суд с требованием возобновить производство по делу по вновь открывшимся обстоятельствам, в удовлетворении которого ей было отказано судами первой и апелляционной инстанций. В свою очередь Верховный Суд РФ нашел выводы этих судебных инстанций ошибочными, принятыми с нарушением норм права. КС РФ, сославшись на нормы уголовно-процессуального права, указал, что предложение Комитета по правам человека, адресованное Российской Федерации, является достаточным поводом для возбуждения производства по новым обстоятельствам в том случае, если выявленные нарушения положений Международного пакта о гражданских и политических правах не могут быть исправлены иным способом, а их устранение необходимо для принятия справедливого решения. Это положение содержится и в п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 года № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июля 2017 года № 46-КГ17-24 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogogo-suda-rf-ot-24072017-n-46-kg17-24/?ysclid=lblys0obb0155241805>.

<sup>2</sup> Мнения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (шестьдесят третья сессия) в отношении Сообщения № 60/2013 (дата принятия мнений: 25 февраля 2016 г.). URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPriCAqhKb7yhsqJ5r9k%2BGtmWwpfPY20wmXVgJ%2BKtP%2FjGWPdm%2FicwEvCUvCDifZtRRL3XoaymGksioO%2FqFuWwYu8LvvwIMn5Q6%2BaZdMIEmH5HZ7JAm99LkOm%2BO%2BdmlWo%2BOF7joaChzeSMOQ%3D%3D>.

КС РФ посчитал, что в силу универсальности таких принципов, как состязательность и равноправие сторон, приведенная позиция КС РФ распространяется на производство по гражданским делам. Помимо этого, Суд разъяснил, что совокупность соответствующих норм указывает на то, что «Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин является органом, созданным для наблюдения и контроля за выполнением обязательств, принятых на себя государствами — участниками Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»<sup>1</sup>.

В январе 2017 года Европейским комитетом по социальным правам были рассмотрены нормы об ограничении применения труда женщин на некоторых видах работ. Из заключения Европейского комитета следует, что ограничение в организации труда женщин объективно может быть оправдано необходимостью их защиты в связи с беременностью и родами. И вот здесь Европейский комитет озвучил те моменты, которые не регламентированы российским законодательством по настоящее время, а именно — принцип равного обращения, который предоставляет женщинам возможность выполнять наравне с мужчинами некоторые работы. В связи с этим Европейский комитет по социальным правам пришел к выводу, что общий запрет на выполнение ряда работ, регламентированный российским законодательством, не соответствует требованиям ст. 20 Европейской социальной хартии<sup>2</sup>, ратифицированной Россией (Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ), о праве на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола<sup>3</sup>.

Существуют проблемы, связанные с отсутствием надежного механизма, направленного на защиту инвалидов от дискриминации в трудовой сфере. В ст. 27 Конвенции о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г.) закреплено положение о том, что «государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июля 2017 года № 46-КГ17-24.

<sup>2</sup> Цит. по: *Сыченко Е. В.* «Законная» дискриминация: запрет применения труда женщин на некоторых видах работ // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 59–62.

<sup>3</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. Апр. № 4. С. 17–67.



и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности... на запрещение дискриминации по признаку инвалидности». Этот запрет распространяется на все вопросы, «касающиеся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда»<sup>1</sup>.

Россия ратифицировала этот документ, присоединившись к другим странам. Помимо этого, в 1995 году в России был принят Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в котором обособленная ст. 3.1 гарантирует недопустимость дискриминации по признаку инвалидности. Для целей указанного закона в данной статье закреплено определение понятия дискриминации по признаку инвалидности, под которой следует понимать любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности в целях или достигнутым результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех, без исключения, прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области<sup>2</sup>. В данном случае предполагается также деятельность трудовая.

Следует отметить, что для инвалидов в ТК РФ предусмотрены привилегии с учетом необходимости их социальной защиты в связи с ограниченными возможностями здоровья. Так, для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ); продолжительность ежедневной работы сокращается в соответствии с медицинским заключением, предусмотренным действующим законодательством (ч. 1 ст. 94 ТК РФ); запрещено привлекать инвалидов к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ); привлечение инвалида к сверхурочной работе возможно только с его письменного согласия и при отсутствии запрета по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 99 ТК РФ) и др.

<sup>1</sup> Конвенция Генеральной Ассамблеи ООН о правах инвалидов № 61/106 (принята в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г.) // СЗ РФ. 2013. 11 февр. № 6. Ст. 468.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (ред. от 29 ноября 2021 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Российская газета. 1995. 2 дек. № 234.

Для работодателей такие льготы создают определенные сложности, поэтому они стараются отказать инвалиду в заключении трудового договора даже при наличии квоты. Рассматривая споры о признании подобных действий дискриминационными, суды обращают внимание на необходимость устанавливать особо значимые обстоятельства:

- не связана ли причина отказа с наличием у лица инвалидности;
- не были ли чрезмерными и не связанными с трудовой деятельностью требования работодателя, направленные на лишение инвалида всякой возможности трудоустройства.

В различных публикациях можно встретить рассуждения относительно корректности использования термина «инвалид» в официальных документах, приводятся различные аргументы не в его пользу, например в связи с тем, что в переводе с латинского *invalidus* означает «слабый», «немогущий», «непригодный». Зачастую этот термин отождествляют с *people with disabilities* — люди с ограниченными возможностями здоровья. Рассуждая о проблемах инвалидов и их дискриминации в трудовой сфере, мы зачастую не вспоминаем о тех лицах, которые имеют ограниченные возможности по здоровью, подтвержденные медицинскими документами и соответствующим диагнозом при отсутствии инвалидности. Например, существенно ограничивает возможности трудоустройства эпилепсия, одно из наиболее распространенных заболеваний во всем мире. Многие из страдающих эпилепсией не признаются инвалидами даже в случае ее активной формы. Известно, что в последнее время изменившиеся критерии позволяют медико-социальным экспертизам отказывать людям, уже признанным инвалидами, в подтверждении их статуса. Это относится и к другим заболеваниям. Такие лица повсеместно подвергаются дискриминации при трудоустройстве. Работодатель, которому стало известно о наличии диагноза, отказывает соискателю в заключении трудового договора. Аналогичная ситуация складывается и в случае, когда работодатель случайно узнает о том, что его работник страдает заболеванием, требующим повышенного внимания. В большинстве случаев работодатели стараются под любым предлогом избавиться от такого работника. В результате часть населения остается без средств к существованию либо «кочует» от одного работодателя к другому.

Ю. Ю. Прохорова, юристконсульт Общественной организации «Деловая Россия», помощник заместителя председателя Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека,

считает, «что эпилепсия никак не влияет на уровень квалификации сотрудника. Многие больные имеют высокий интеллект и могут выполнять сложную работу, а также занимать руководящие должности. Более того, по статистике, при правильном лечении и регулярном наблюдении у врача люди с эпилепсией болеют и пропускают работу не чаще, чем здоровые. Стоит также отметить, что для людей с эпилепсией не нужны какие-то специальные условия труда и особая поддержка. Они могут работать наравне с остальными при условии правильного подбора профессии и правильного лечения»<sup>1</sup>.

Полагаем, что государство обязано проявлять заботу не только об инвалидах, ВИЧ-инфицированных гражданах, но также уделять максимум внимания лицам, не имеющим инвалидности, но страдающим заболеваниями, способными ограничить их возможности в трудовой сфере.

Необходимость особой заботы работодателей о таких работаниках объективна и требует соответствующего внимания. Но это с одной стороны, а с другой — существенное количество граждан России пополняет армию безработных, оставаясь без надежды на будущее. И если инвалида можно трудоустроить с учетом квотирования рабочих мест, то лица, имеющие ограниченные возможности по здоровью, которые официально не подтверждены группой инвалидности, в части трудоустройства бесправны.

Обязанность государства поощрять возможности трудоустройства для всех категорий людей с ограничениями по здоровью вытекает из конституционной гарантии, обеспечивающей право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ст. 37 Конституции РФ).

Полагаем, что определение статуса таких граждан, предоставление им надлежащих привилегий, организация труда в дистанционном режиме, наделение службы занятости соответствующими функциями, мотивация работодателей к созданию рабочих мест для «особых» работников со стороны государства позволят решить сразу несколько задач:

- 1) уменьшить количество безработных;

---

<sup>1</sup> Прохорова Ю. Ю. Право на труд человека, страдающего эпилепсией // Вестник эпилептологии. 2020. С. 46–51.

- 2) снизить расходы, связанные с выплатой пособий по безработице;
- 3) решить социальные проблемы лиц, имеющих ограничения по здоровью, обеспечив им нормальную жизнедеятельность.

### **3.2. ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Дискриминация как явление в сфере труда наносит существенный вред правам и свободам работников, морально-психологическому климату в коллективах, способствует дисбалансу на рынке труда, увеличению количества безработных в стране и другим негативным явлениям.

Понятие дискриминации происходит от латинского слова *discriminatio*, что в переводе означает «различие».

В ст. 37 Конституции РФ используется термин «дискриминация», но его значение не раскрывается. Конституционная гарантия подразумевает право на труд, реализуемое без какой бы то ни было дискриминации. Но при этом признаки, которые служат основанием для дискриминации в трудовой сфере, определены законодателем в ст. 3 ТК РФ. Конституционная гарантия содержит запрет ограничения в трудовых правах и свободах, а также получения каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Более подробно определил дискриминацию в сфере труда Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Конкретизируя положения ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958) и ст. 3 Конституции РФ, Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что 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, помимо определяемых свойственными

данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом либо обусловленными особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Пленум особо акцентирует внимание на том, что обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, могут и не быть перечислены в ТК РФ, но по смыслу будут относиться к таковым<sup>1</sup>.

Следует учитывать, что понятие дискриминации включает признаки в зависимости от того, какие правоотношения регулируются соответствующим нормативным правовым актом. Например, в соответствии с проектом Федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» дискриминацией признаются «различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина»<sup>2</sup>.

В Модельном законе о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин, принятом в Санкт-Петербурге 18 ноября 2005 года Постановлением № 26-11 на 26-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ, понятие дискриминации несколько отличается от предложенного в законопроекте. Такой подход является закономерным в связи с тем, что дискриминация основана не на поведенческих актах отдельного работодателя, а на проведении определенной политики, которая ставит мужчин и женщин в неравное положение по признаку пола. Считаются дискриминационными и другие действия, создающие условия для гендерного неравенства (ст. 3).

В этой же статье Модельного закона заявлено, что «не является дискриминацией установление различий в регулировании социально-трудовых и иных отношений, связанных с функциями рождения детей и грудного вскармливания, а также принятие государством специальных мер, направленных на установление фактического равенства между мужчинами и женщинами».

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр. № 27.

<sup>2</sup> Проект Федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» (ред., принятая ГД ФС РФ в первом чтении 16 апреля 2003 г.) // Система обеспечения законодательной деятельности : [сайт]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3>.

Элементом гендерной дискриминации признается противоречие национального законодательства требованиям норм международного права и Модельного закона<sup>1</sup>.

Ранее Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», обратившись к ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции МОТ № 111, разъяснил, что суды при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, должны иметь в виду, что каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть без какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от различных обстоятельств<sup>2</sup>.

Упоминания о прямой и косвенной дискриминации содержатся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ, в специальной литературе, но вопрос о том, какие деяния относятся к прямой дискриминации, а какие — к косвенной, разъясняет лишь Приказ Минтруда России от 9 ноября 2017 года № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости». Согласно приказу прямая дискриминация выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Косвенная дискриминация проявляется в тех случаях, когда требования, казалось бы, едины для всех, но фактически ставят инвалида в невыгодное положение. Более конкретно косвенная дискриминация в приказе выглядит так: «Имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин (принят в г. Санкт-Петербурге 18 ноября 2005 г. Постановлением № 26-11 на 26-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ) // Межпарламентская ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств : Информ. бюлл. 2006. № 37. С. 328–341.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 дек. № 297.

<sup>3</sup> Приказ Минтруда России от 9 ноября 2017 года № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при реше-

Как правило, суды при рассмотрении споров с участием инвалидов обращаются к Методическим рекомендациям, в которых помимо понятия дискриминации, ее прямого и косвенного значения, описываются основные формы ее возможного проявления. Так, принимая решение по иску инвалида, который обратился в связи с отказом в приеме на работу на квотируемое рабочее место, суд, сославшись на п. 3 Методических рекомендаций, основными формами возможного проявления дискриминации назвал отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу<sup>1</sup>.

Аналогичное решение приняла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, которая в своем определении напомнила о том, что не допускается при заключении трудового договора какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника. Это правило действует и в случае заключения договора на основании установленной квоты<sup>2</sup>.

Принимая решение о наличии дискриминации при приеме на работу, суды ориентируются на разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в котором говорится, что поскольку в действующем законодательстве содержится лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу, вопрос о признаках дискриминации в его действиях суды должны решать самостоятельно при рассмотрении конкретного дела (абз. 4, 5 п. 10). Этим разъяснением Пленум Верховного Суда РФ лишь обозначил позицию судов при принятии решений и дал некий ориентир, но не устранил пробел

---

нии вопросов занятости» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 2.

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 года № 5-КГ19-71 // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=593595#nnbTsPTmMsFotOO5>.

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 года № 33-КГ19-6 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kolleгии-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-30092019-n-33-kg19-6>.

в антидискриминационном законодательстве. К тому же такой подход формирует противоречивую практику.

Например, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований гр. Х., являющегося инвалидом, суды первой и апелляционной инстанций сочли правомерным действие работодателя — отказ в приеме его на работу при наличии соответствующей квоты в связи с отсутствием специально оборудованного рабочего места. Суды сочли, что трудоустройство инвалида является правом, а не обязанностью работодателя.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, судами первой и апелляционной инстанций не были учтены положения законодательства о гарантиях, предусмотренных в отношении трудоустройства инвалидов, которые обязывают работодателей выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, включая специальные рабочие места. В случае невыполнения этой обязанности работодатели несут административную ответственность, предусмотренную ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях<sup>1</sup>. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также не признала правильными выводы судов, что истец не относится к категории лиц, которым запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны организации отсутствует<sup>2</sup>.

Несмотря на то, что законодатель не ограничивает работодателя в принятии кадровых решений самостоятельно и под свою ответственность, отказ в приеме на работу по сути возможен только при отсутствии заявленных работодателем деловых качеств, соответствующего уровня образования и квалификации либо в случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством. Эти гарантии в полной мере распространяются на лиц, работающих по совместительству.

В сентябре 2021 года были опубликованы результаты исследования, проведенного исследовательским центром портала Superjob.ru, о фактах дискриминации, с которыми сталкиваются россияне при трудоустройстве. С дискриминацией по возрасту, семейному положению и наличию детей при устройстве на работу сталкивались почти 40 % ответивших на вопросы; 65 % утверждают, что на рынке труда

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 24 сентября 2022 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 года № 33-КГ19-6.



существует дискриминация по возрасту. «Однако, отмечается в исследовании, сталкивалось с ней лично меньшее число респондентов (39 %, примерно поровну мужчин и женщин). Более 40 % опрошенных говорят о присутствии дискриминации по полу, при этом женщины чаще, чем мужчины, ощущали гендерное неравенство на себе (24 % против 17 %). Около 20 % респондентов сталкивались с дискриминацией по наличию или отсутствию детей, в основном это были женщины (44 % против 23 % среди мужчин). Семейное положение оказалось поводом для дискриминации в случае 18 % опрошенных (20 % женщин и 16 % мужчин)»<sup>1</sup>.

С дискриминацией по возрасту граждане сталкиваются достаточно часто, хотя анализ официальных сайтов и объявлений о вакансиях свидетельствуют об отсутствии в требованиях работодателя возрастных ограничений. Но по факту соискатели отмечают случаи отказа в трудоустройстве по возрастному признаку. Что же касается судебной практики, то встречаются случаи, когда суды принимают решения с нарушением норм материального права.

Примером может служить дело по иску Д. Н. Шевченко, который, имея на руках направление на работу, выданное Центром занятости, прибыл в офис организации для трудоустройства на имеющуюся вакансию. По итогам собеседования ему было отказано в приеме на работу по причине возраста. Согласно требованию ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» соискателю было возвращено направление с отметкой об отклонении его кандидатуры «по возрасту». Направление было официально заверено подписью руководителя организации и печатью. Д. Н. Шевченко обратился в суд с исковым требованием о признании отказа в приеме на работу незаконным, об обязанности заключить трудовой договор, взыскании материального ущерба. Решением Промышленного райсуда г. Курска в удовлетворении исковых требований было отказано.

Аргументируя отказ, суд сослался на содержание ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, согласно которым работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

<sup>1</sup> Исследование: почти 40 % россиян сталкивались с дискриминацией при трудоустройстве // ТАСС : [сайт]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/12530347>.

Апелляционным определением Курского областного суда отказ в приеме на работу по возрасту в силу ст. 3 ТК РФ был признан дискриминационным, в связи с чем решение Промышленного райсуда в части отказа в удовлетворении исковых требований Д. Н. Шевченко в приеме на работу по возрасту было отменено и принято новое решение об удовлетворении этого искового заявления<sup>1</sup>.

Дискриминация в сфере труда по возрастному признаку способна негативно влиять не только на отдельно взятого субъекта, но и на целые возрастные группы.

В декабре 2021 года Правительство РФ издало Распоряжение «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года», в котором были представлены показатели занятости и уровень безработицы среди российской молодежи. Анализ показателей отражает состояние и причины молодежной безработицы в настоящее время. Примечательно, что в эти характеристики не включена дискриминация как одно из явлений, способствующих безработице молодежи. Это свидетельствует не о благополучии в этом отношении, а скорее об отсутствии глубокого анализа данной проблемы, в том числе статистических показателей и судебных решений.

В 2020 году уровень безработицы в возрастной группе 15–19 лет повысился с 24,7 до 27,2 %, в группе 20–24 лет — с 14,4 до 15,2 %, 25–29 лет — с 6,6 до 7,4 %, 30–34 года — с 4,4 до 6 %<sup>2</sup>.

### *Факторы, формирующие официальный уровень безработицы*

1. Возрастная группа 15–24 лет составляет неофициальный рынок труда, то есть молодежь фактически работает без должного оформления трудовых отношений. Это говорит о том, что спрос на данную категорию работников у работодателей имеется. Однако официальное трудоустройство для них достаточно обременительно, в основном из-за необходимости создания особых условий, в частности, для несовершеннолетних. Учитывая, что эта категория лиц практически не обращается в судебные органы за защитой своих прав, какая-либо статистика, свидетельствующая о незаконности действий

<sup>1</sup> Решение № 2-2168/2016 2-2168/2016–М-2537/2016 М-2537/2016 от 15 ноября 2016 г. по делу № 2-2168/2016 // Судебные и нормативные акты РФ : [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/lMcQlMoPq2v>.

<sup>2</sup> Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 года № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года» // СЗ РФ. 2021. 20 дек. № 51. Ст. 8941.

работодателей при отказе от заключения трудового договора, отсутствует. Кроме того, юным соискателям проще всего отказать по причине несоответствия деловых качеств.

2. Дисбаланс между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда. Данная причина в меньшей степени влияет на дискриминацию молодежи в трудовой сфере в связи с тем, что этот фактор, как правило, создает здоровую конкуренцию.

3. Отсутствие опыта работы, в том числе у выпускников вузов. И в этом случае отказ в трудоустройстве может быть обоснован отсутствием деловых качеств и соответствующей квалификации. Справедливость такого решения не снижает социальной напряженности, поскольку образуется эффект «замкнутого круга». Отсутствие требуемого опыта работы препятствует трудоустройству молодых людей, а отсутствие работы не позволяет приобрести нужный опыт.

Эти причины мы бы назвали скрытыми формами дискриминации, требующими соответствующих механизмов защиты.

Размещая информацию о вакансиях, работодатель должен помнить о запрете распространения сведений о прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера)<sup>1</sup>. В противном случае лицо, которое распространило информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, подлежит привлечению к административной ответственности.

Таким образом, несмотря на то, что в современном трудовом законодательстве имеется определение понятия дискриминации, суды в своих решениях обращаются одновременно к двум нормативным правовым актам — ТК РФ и Конвенции МОТ № 111. Хотя их фор-

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 19 ноября 2021 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 марта 2022 г.) // Российская газета. 1996. 6 мая. № 84.

мулировки не совпадают и даже несколько противоречат друг другу, «Верховный Суд принял соломоново решение, предложив судам использовать обе формулировки... Сложность проблемы дискриминации, по мнению Н. Л. Лютова, заключается в том, что, несмотря на очевидное несовершенство обеих формулировок, содержащихся соответственно в ТК РФ и Конвенции № 111, вряд ли можно предложить что-нибудь лучше»<sup>1</sup>.

Справедливость этого вывода подтверждает судебная практика. Отсутствие единого подхода к содержанию и признакам дискриминации мешает судебным органам принимать справедливые и бесспорные решения. Абстрактность формулировок в содержании норм и определении отдельных категорий приводит к ошибочным выводам.

Рассматривая вопросы эффективности норм и правоприменительной практики, Н. Л. Лютов обращает внимание на нечеткость законодательства в отношении косвенной дискриминации, несбалансированность норм относительно гендерной дискриминации (что, по мнению автора, иногда приводит к эффекту, противоположному тому, ради которого они были приняты), пробелы правового регулирования запрета дискриминации в отношении инвалидов, отдельных возрастных групп и др.<sup>2</sup>

Ошибки при принятии решений во многом являются следствием субъективного отношения судов к определению причин, которыми работодатель не вправе руководствоваться, желая отказать соискателю в приеме на работу.

### 3.3. МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Согласно ч. 3 ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по жалобам лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, рассматриваются непосредственно в суде. Но судебная защита не всегда эффективна — такой вывод можно сделать по результатам анализа судебных решений, которые не во всех случаях однозначны. Многие авторы связывают недостатки судебной защиты с необходимостью истца доказывать факт дискриминации и утверждают, что бремя доказывания должно быть распределено между сторонами.

<sup>1</sup> Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20–24.

<sup>2</sup> Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100–108.

Неэффективность судебных решений, призванных быть основным механизмом защиты от дискриминации в сфере труда, нередко связана с ошибками, допускаемыми судами при применении норм материального права. В связи с этим, на наш взгляд, требуется не смена норм правового регулирования, а определение состава дискриминации, ее признаков и четких критериев ее форм. В докладе «Равенство в сфере труда — веление времени» в 2003 году были намечены признаки состава дискриминации:

— умысел не является обязательным признаком состава дискриминации;

— деяние состава охватывает как прямую, так и косвенную дискриминацию: важен сам факт лишения или ограничения равенства возможностей и обращения, вызванного различием в обращении;

— не считаются дискриминацией меры, основанные на специфических требованиях определенной работы; направленные на защиту безопасности государства; особые меры защиты (например, в связи со специфическими требованиями здоровья женщины или мужчины) или помощи (принятие позитивных мер, улучшение бытовых условий и др.)<sup>1</sup>.

Следующим механизмом защиты от дискриминации в сфере труда является административная (ст. 5.62 КоАП РФ<sup>2</sup>) и уголовная ответственность (ст. 136 УК РФ<sup>3</sup>). Объективными признаками обоих составов являются деяния, связанные с нарушением прав, свобод и законных интересов человека и гражданина. Но если субъект административного правонарушения общий, то уголовной ответственности подлежит лицо, совершившее преступление с использованием своего служебного положения. Способы нарушения прав, свобод и законных интересов большей частью совпадают.

Из всех видов дискриминации наиболее распространенным и требующим защиты является дискриминация по возрасту. В основном этот вопрос касается молодежи и лиц пенсионного возраста. В соответствии с ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» молодежью является социально-демографическая группа лиц

---

<sup>1</sup> Равенство в сфере труда — веление времени : глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева : Международное бюро труда, 2003. URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf>.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ.

<sup>3</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ (ред. от 24 сентября 2022 г.) // Российская газета. 1996. 18 июня. № 113 ; 19 июня, № 114 ; 20 июня. № 115 ; 25 июня. № 118.

в возрасте от 14 до 35 лет<sup>1</sup>. Если дискриминация несовершеннолетних обуславливается обязанностью работодателей создавать для них особые условия, предусмотренные законодательством, то отказ в трудоустройстве молодых специалистов объясняется отсутствием необходимого опыта работы и соответствующей квалификации. Понятие «молодой специалист» не раскрывается в ТК РФ, но закреплено в п. 6 ст. 2 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации» и определяется следующими характеристиками:

— гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за некоторыми исключениями, предусмотренными законодательством);

— завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

— впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией<sup>2</sup>.

В этих условиях должны действовать иные механизмы защиты от дискриминации, нежели совершенствование законодательства. Например, в соответствии в абз. 8 п. 2 ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>3</sup> предусмотрено поощрение работодателей, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Эта деятельность работодателей имеет непосредственное отношение к организации труда молодежи, уменьшает количество случаев дискриминации и в общем является целенаправленной политикой государства.

Отсутствие опыта и стажа делает молодежь уязвимой на рынке труда. Правильно организованная практика студентов для получения навыков с учетом их профессионального интереса, грамотный подбор работодателей, заинтересованных в специалистах определенного профиля, — все это существенно повышает первичную конкурентоспособность выпускников.

Для создания профессионального, трудового и предпринимательского потенциала в российской экономике правительством намечены определенные задачи, решение которых должно привести к снижению напряженности на рынке молодежного труда и устранению ряда проблем, связанных с занятостью и дискриминацией:

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Российская газета. 2021. № 1.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

- 1) формирование карьерных стратегий молодежи с использованием грамотной профориентации;
- 2) совершенствование системы «образовательное учреждение — работодатель» за счет четких ориентиров и контроля приема в образовательные организации с учетом потребностей рынка труда;
- 3) расширение возможностей для совмещения работы и учебы;
- 4) субсидирование трудоустройства молодежи, в том числе лиц с ограниченными возможностями, а также создание условий для переезда молодых людей из трудоизбыточных районов в трудодефицитные;
- 5) пилотная апробация комплексного подхода к карьерному сопровождению молодежи и обеспечение адресного сопровождения трудоустройства отдельных категорий молодых граждан, выполняемого службами занятости<sup>1</sup>.

Дискриминация пенсионеров по возрастному признаку также требует антидискриминационных мер. Целесообразным решением было бы принятие, как в Германии, общего закона о запрете дискриминации, действующего в отношении ее наиболее распространенных форм. Стимулирование государством работодателей в случае их активной деятельности, направленной на организацию труда пожилых людей, способно обеспечить их материальное благополучие.

В отличие от Германии, законодательство Франции конкретизирует дискриминацию по возрасту и предусматривает за нее довольно суровое наказание. Однако более надежный стимул — поощрительные меры, например льготы.

Однако еще чаще, чем дискриминация по признаку возраста, встречается дискриминация по признаку пола. Бесспорным фактом является то, что из двух соискателей с одинаковыми квалификационными характеристиками работодатель чаще всего выбирает мужчину.

Специалисты российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter (hh.ru) изучили этот вопрос и пришли к выводу, что предпочтение при найме кандидатов-мужчин происходит не только из-за стереотипов о лучшем соответствии мужчин той или иной должности, а скорее из-за опасения, что женщина может в любой момент уйти в декретный отпуск. Интервьюируемые женщины пожаловались, что в ходе собеседования им задают личные вопросы относительно дальнейших планов по созданию семьи и рождению детей. Работодатели считают эти вопросы к женщинам вполне

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 года № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года».

уместными, в то время как задавать их мужчинам нет никакой необходимости<sup>1</sup>.

По мнению исследователей, проблема дискриминации по половому признаку обусловлена устоявшимися патриархальными взглядами на место человека в обществе, на особую роль женщины, связанную с воспитанием детей и заботой о доме. А. В. Буянова связывает такой подход с менталитетом населения и подчеркивает, что равенство прав поддерживается и не оспаривается, в то время как равенство возможностей для обоих полов выступает в качестве предмета исследования<sup>2</sup>. Принятие специального закона, о котором мы рассуждали выше, способно решить многие вопросы, исключаящие или как минимум уменьшающие гендерную дискриминацию при наличии строго конкретизированных признаков ее состава и критериев оценивания.

Вызывает сомнения и споры так называемая гендерная асимметрия, которая при безусловном запрете дискриминации все же предполагает определенные ограничения применения труда женщин. В июле 2021 года серьезные изменения были внесены в ст. 253 ТК РФ, которая ранее носила название «Работы, на которых ограничивается применение труда женщин». В современной редакции эта статья озаглавлена «Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах». Очевидно изменение в подходе к решению проблемы женского труда, так как новая редакция не содержит прямого запрета применять труд женщин на определенных работах. Взамен термина «запрещается» используется термин «ограничивается». Однако положение об ограничении женского труда по-прежнему вызывает недовольство, в том числе самих женщин, несмотря на существенные изменения в действующем законодательстве.

Аналогичное решение содержится и в приказе Минтруда<sup>3</sup>, и в постановлении Правительства РФ, где определен Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин<sup>4</sup>. Для

<sup>1</sup> Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? // HeadHunter : [сайт]. 2020. 2 марта. URL: <https://spb.hh.ru/article/26280>.

<sup>2</sup> Буянова А. В. Гендерное неравенство в сфере труда // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 5. С. 68–70.

<sup>3</sup> Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н (ред. от 13 мая 2021 г.) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608).

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при



правильного понимания требований этих нормативных правовых актов Министерством труда подготовлена информация «Об актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин», в которой, в частности, указано, что этот перечень сокращен с 456 видов до 100 и критерием для актуализации стали факторы, опасные для репродуктивного здоровья женщин, влияющие на здоровье будущего поколения и имеющие отдаленные последствия<sup>1</sup>.

По оценкам специалистов, от вредных и опасных условий труда страдает репродуктивная система не только женщин, но и мужчин<sup>2</sup>. Соответственно, принятие мер по ограничению женского труда на вредных и опасных производствах решает проблему лишь частично. Условия труда должны быть одинаково безопасны как для женского организма, так и для мужского.

Дискриминация по признаку пола включает также неравенство в оплате труда. Эта проблема не является локальной, относящейся к какой-либо определенной стране. По данным Международной организации труда, в 73 странах мира гендерный разрыв в оплате труда составляет в среднем 16 % (этот показатель прозвучал в Глобальном докладе «Что скрывается за гендерным разрывом в оплате труда», 2018/2019). Россия тоже входит в этот непочетный список. В 2019 году Росстатом зафиксирован разрыв в оплате труда женщин и мужчин, достигающий 27,9 %, что существенно выше среднемирового показателя. Следует отметить, что эта разница варьируется в зависимости от региона: в Москве она составляет всего 12 %, в то время как в Санкт-Петербурге — 23,6 %. Достаточно низкий гендерный разрыв зафиксирован в Республике Дагестан — 15,2 %<sup>3</sup>.

Ознакомившись с данными, представленными компанией HeadHunter, мы пришли к выводу, что причины, вызывающие дискриминацию женщин на рынке труда, не всегда зависят от государства либо муж-

---

выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. 6 марта. № 10. Ст. 1130.

<sup>1</sup> Информация Минтруда России «Об актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин» (текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://rosmintrud.ru> по состоянию на 22 августа 2019 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_332058](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332058).

<sup>2</sup> Рыжков А. И. Мужское бесплодие — симптомы и лечение // Проблемы : [сайт]. 2021. 3 авг. URL: <https://probolezny.ru/muzhskoe-besplodie> ; Бесплодие мужское // Invitro : [сайт]. 2022. 12 окт. URL: <https://www.invitro.ru/moscow/library/bolezni/24539>.

<sup>3</sup> Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» // Министерство экономического развития РФ : [сайт]. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf>.

ского шовинизма. Специалисты HeadHunter выяснили, что зарплаты мужчин и женщин в одних и тех же профессиональных областях существенно разнятся. Проанализировав медианные значения желаемых зарплат, которые соискатели указали в своих резюме в 2019–2020 годах, и подсчитав разницу между ожидаемыми зарплатами в резюме мужчин и женщин, они пришли к выводу, что женщины при поиске работы рассчитывают на гораздо меньший размер зарплаты, нежели мужчины. Разница в конкретных профессиональных областях составила от 10–11 до 46 %. Меньше всего эта разница выражена у юристов<sup>1</sup>. При таком положении гендерное различие в заработной плате вряд ли можно назвать дискриминацией.

Учитывая, что в России существует проблема ощутимой разницы в зарплатах, следует изменить подход к воспитанию в обществе уважения к женщине, восприятия ее как полноценного члена общества, способного успешно совмещать домашнюю работу с выполнением профессиональных обязанностей. Стереотипы по отношению к женщинам должны быть давно преодолены хотя бы потому, что в условиях, когда немалое количество браков распадается, как правило, именно на женщину возлагается нагрузка по воспитанию и содержанию детей. При этом она довольно успешно справляется с трудовыми обязанностями, не создавая особых проблем работодателю.

Несмотря на гарантии защиты прав инвалидов, по-прежнему актуальными остаются сложности, связанные с их трудоустройством. Рассуждая о «власти» стереотипов в сфере труда, юрист региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» А. Ушаков подчеркнул: «Работодатели не знают, какую работу способен выполнять человек с той или иной инвалидностью. Иногда в компании работодателя просто нет необходимых условий даже просто для того, чтобы человек мог попасть на свое рабочее место. Поэтому компании проще заплатить штраф, чем создавать рабочее место для инвалида»<sup>2</sup>. Как следует из статьи, прокурорские проверки являются недостаточно эффективными, поскольку их задача состоит в выявлении нарушений законодательства о труде, в том числе регулирующего труд инвалидов, а проблема в большей степени имеет социальные корни. Современные технологии изменили условия на рынке труда, создав дополнительные возможности для трудоустройства инвалидов без существенного обременения работодателей. В 2021–

<sup>1</sup> Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда?

<sup>2</sup> Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов // Гарант.ру : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/article/1127456>.

2022 годах на рынке труда в полтора раза увеличилось количество рабочих мест в дистанционном режиме, что благоприятствует организации рабочих мест для инвалидов и лиц, имеющих иные ограничения по здоровью.

Создание специализированного органа, наделенного полномочиями по защите инвалидов и иных лиц, имеющих ограничения по здоровью, могло бы решить многие проблемы в сфере их трудоустройства. Инвалиду сложно самостоятельно доказывать факт дискриминации в суде, так как рассмотрение дела является длительным и комплексным процессом, требующим помощи компетентного лица или органа.

Полагаем, что совершенствование форм стимулирования работодателей может возыметь положительный эффект в деле организации рабочих мест для инвалидов.

Положительно решился вопрос об ограничении прав или установлении преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от регистрации по месту жительства или пребывания. Согласно п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» является незаконным отказ работодателя в заключении трудового договора с гражданином РФ, не имеющим регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя. Этими действиями, считает Суд, работодатель нарушает право гражданина на свободу передвижения, выбор места пребывания, жительства в пределах Российской Федерации. Кроме того, эти действия противоречат Закону РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»<sup>1</sup> и ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Особого внимания в современных условиях требуют и лица предпенсионного возраста. Каждый работодатель стремится заключить трудовой договор с молодым энергичным специалистом, который может приносить пользу организации еще длительное время. Несмотря на большой опыт работников предпенсионного возраста, считается, что они являются малопривлекательными для работодателей. Отказываясь заключать трудовой договор, увольняя при первой необхо-

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (ред. от 1 июля 2021 г.) // Российская газета. 1993. 10 авг. № 152.

димости, назначая меньшую зарплату по сравнению с аналогичными специалистами более молодого возраста, работодатели, по сути, допускают дискриминацию, запрещенную действующим законодательством. Мерой защиты от дискриминации могло бы стать дополнение к ч. 2 ст. 179 ТК РФ, что, помимо других категорий, предпочтение в оставлении на работе должно отдаваться работникам предпенсионного возраста при равной производительности труда и квалификации. В настоящее время действует ч. 3 ст. 179 ТК РФ, в соответствии с которой это можно предусмотреть в коллективном договоре. В условиях социального партнерства данный вопрос можно решить положительно. Сложнее приходится работникам предпенсионного возраста в тех организациях, где отсутствуют профсоюзы.

Следует отметить, что законодатель предпринимает отдельные шаги для установления определенных льгот, в том числе в отношении лиц предпенсионного возраста. Так, согласно ст. 185.1 ТК РФ, «работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста... при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

Помимо изменений, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации», Уголовный кодекс РФ дополнен ст. 144.1 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста». Признаками объективной стороны этого преступления являются:

- 1) необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста;
- 2) необоснованное увольнение с работы лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста.

В примечании к указанной норме определено понятие предпенсионного возраста для целей ст. 144.1 УК РФ. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством России<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» // Российская газета. 2018. 5 окт. № 223.

Важным условием для наступления уголовной ответственности является установление мотива работодателя в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, которым он руководствовался. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 года разъясняется, что уголовная ответственность по ст. 114.1 УК РФ наступает, если работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста<sup>1</sup>.

Ответственность наступает и в том случае, если работник предпенсионного возраста уволился из организации по собственному желанию, но имеются доказательства того, что он был вынужден уйти с работы по причине оказываемого на него давления или создания неблагоприятных условий в связи с его новым статусом.

В литературе встречаются сомнения относительно субъекта преступления в указанном составе. В самой норме субъект не конкретизирован. В вышеназванном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ указано, что ответственность наступает в том случае, когда именно работодатель руководствовался дискриминационным мотивом. Полагаем, что при определении субъекта преступления следует обратиться к ст. 20 ТК РФ, в которой дано понятие работодателя: «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры». Очевидно, что для уголовного закона это понятие трактуется слишком широко. Полагаем, что субъектом преступления, предусмотренного ст. 114.1 УК РФ, целесообразно признавать лицо, обладающее полномочиями вступать в трудовые отношения и решать вопрос увольнения.

Таким образом, защита от дискриминации возможна как правовыми, так и организационными методами. Их выбор зависит от вида дискриминации и субъектов защиты. Устранение дискриминации в трудовой сфере позволит сделать рынок труда доступным для всех категорий граждан и снизить конфликтность в обществе.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 года № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ)» // Российская газета. 2019. 9 янв. № 1.

## ВЫВОДЫ

На современном этапе существует проблема, связанная с отсутствием единого подхода к содержанию и признакам дискриминации, что в ряде случаев мешает судебным органам принимать справедливые и бесспорные решения. Полагаем, что решить этот вопрос можно путем устранения несовпадений и даже противоречий в формулировках дискриминации, являющихся содержанием Конвенции МОТ № 111 и ТК РФ.

Помимо этого, обращают на себя внимание ошибки, допускаемые судами при принятии решений. Полагаем, что это является следствием субъективного подхода к оценке причин, которыми руководствуются работодатели, отказывая соискателям в трудоустройстве.

Проявляя заботу об инвалидах, государство допускает возможность дискриминационных действий в отношении лиц, имеющих хронические заболевания при отсутствии возможности получения инвалидности. При этом основанием для отказа в трудоустройстве для многих работодателей является именно наличие хронического заболевания. И если в случае с инвалидами такой отказ расценивается законодателем в качестве дискриминации, то во втором случае законодательством не предоставлено никаких защитных мер лицам, имеющим фактические ограничения по здоровью. Таким образом, государство фактически формирует «армию» бесправных безработных. Полагаем, что решить эту проблему можно путем наделения указанных граждан определенным статусом, позволяющим предоставлять им при трудоустройстве определенные привилегии, в том числе использовать возможности работы в дистанционном режиме, наделить специальные органы, уполномоченные осуществлять трудоустройство, соответствующими функциями, мотивировать работодателей к созданию рабочих мест для таких работников. Закрепление этих предложений на законодательном уровне способно решить сразу несколько общегосударственных задач: уменьшить количество безработных, снизить расходы бюджета на выплату пособий по безработице, решить социальные проблемы лиц, имеющих фактические ограничения по здоровью.

Защита от дискриминации возможна не только правовыми способами, но также организационными, выбор которых зависит от вида дискриминации и субъектов защиты. Устранение причин и условий дискриминации способно сделать рынок труда более открытым и доступным для граждан, снизить нагрузку на судебные и иные органы, уменьшить количество безработных в стране и устранить один из конфликтогенных факторов.

## Глава 4

# ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### 4.1. ДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В БОРЬБЕ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Согласно последнему опросу Евробарометра, несмотря на некоторые улучшения, произошедшие после 2015 года, значительная часть европейцев считает, что в их стране дискриминация широко распространена. Наиболее значительна воспринимаемая дискриминация по признаку принадлежности к цыганам (61 % европейцев считают эту дискриминацию распространенной), далее следуют этническое происхождение и цвет кожи (по 59 % для обоих), сексуальная ориентация (53 %), религия или убеждения (47 %), инвалидность (44 %), возраст (40 %) и принадлежность к мужскому или женскому полу (35 %). Почти каждый пятый (17 %) европеец указал, что в течение предыдущих 12 месяцев столкнулся с дискриминацией или подвергался преследованиям по одному или нескольким признакам. Это число значительно выше для тех, кто считает себя принадлежащим к тому или иному меньшинству<sup>1</sup>.

Восприятие дискриминации сильно связано с осведомленностью, а это значит, что такие данные в меньшей степени говорят о «реальной» распространенности дискриминации в обществе, а в большей — о восприятии, на которое влияет уровень осведомленности и дискуссии по этому вопросу в обществе.

Дискриминация по возрасту (воспринимается как слишком молодой или слишком старый) была признана наиболее распространенной во Франции (54 %), Португалии (52 %), Великобритании (51 %) и Греции (50 %). Дискриминация по признаку инвалидности считается наиболее распространенной во Франции (63 %), Португалии (58 %), Греции (53 %) и Великобритании (52 %). Дискриминация по признаку этнического происхождения была признана распространенной в Нидерландах (76 %), Франции (74 %), Бельгии (71 %) и Швеции (70 %). Дискриминация по признаку религии или убеж-

---

<sup>1</sup> *Weber T., Cerf C.* Role of social partners in tackling discrimination at work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/ef20011en.pdf>.

дений была воспринята как наиболее распространенная во Франции (69 %), Бельгии (65 %), Дании и Великобритании (61 %)¹.

Исследование EU-MIDIS II², посвященное дискриминации по признаку расы, этнического происхождения и цвета кожи, показывает, что цыгане и граждане европейских государств во втором поколении, приехавшие из стран, расположенных к югу от Сахары, и Северной Африки, сообщают, что сталкиваются с более высоким уровнем дискриминации и преследований на почве ненависти, чем представители первой волны. За пять лет, предшествовавших опросу, четверть (25 %) респондентов сталкивались с дискриминацией по причине своего этнического происхождения, что подтверждает вывод Евробарометра о том, что этническое происхождение по-прежнему является наиболее распространенным основанием для дискриминации в Европе. Более одного из десяти (12 %) респондентов чувствовали дискриминацию из-за цвета кожи и столько же — из-за религиозных убеждений. Особенно ярко это проявляется в отношении мусульман, поскольку уровень дискриминации, с которой они столкнулись, вырос по сравнению с опросом, проведенным 10 лет назад.

Наконец, Европейское исследование качества жизни изучает воспринимаемую напряженность между различными социальными группами. Данные 2012 и 2016 годов показывают высокий и относительно стабильный уровень напряженности среди людей, принадлежащих к различным расовым и этническим группам и различным религиозным группам. Самый низкий уровень воспринимаемой напряженности был отмечен в отношении людей разной сексуальной ориентации (но все еще на уровне около 20 %). Наиболее заметный рост отмечают люди из разных религиозных групп, где воспринимаемая напряженность увеличилась на 10 процентных пунктов, с 28 % в 2011 году до 38 % в 2016-м. Данные показывают обострение напряженности в 2011 году по сравнению с тем, как она воспринималась в 2007 году. Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Италия, Нидерланды и Великобритания — страны с самой высокой долей людей, сообщающих о высокой напряженности между разными религиозными группами³.

¹ *Weber T., Cerf C. Op. cit.*

² Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main results // European Union Agency for Fundamental Rights : [сайт]. 2017. 6 Dec. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results>.

³ *Weber T., Cerf C. Op. cit.*



Анализ Европейского исследования качества жизни также показывает, что люди с инвалидностью постоянно отмечают более низкий уровень жизни, чем люди без инвалидности, и определяет эту группу населения как одну из самых обездоленных в ЕС<sup>1</sup>. Это связано с проблемой доступа на рынок труда и связанными с ней более низкими показателями занятости, а также с трудностью доступа к государственным услугам<sup>2</sup>.

Особая роль в применении принципа недискриминации отводится социальным партнерам в двух положениях: ст. 11 Директивы 2000/43/ЕС и ст. 3 Директивы 2000/78/ЕС. Они требуют от членов ЕС «принять адекватные меры для развития диалога между социальными партнерами с целью содействия равному обращению». Государства — члены ЕС должны поощрять социальных партнеров к заключению коллективных договоров, устанавливающих правила недискриминации и обеспечивающих хотя бы минимальную защиту, закрепленную в двух директивах ЕС о недискриминации. Поэтому социальные партнеры несут ответственность за развитие диалога по вопросам равногo обращения, например, путем мониторинга практики на рабочих местах, составления коллективных договоров и кодексов поведения, а также изучения передовой практики и обмена опытом.

Как профсоюзы, так и работодатели, вероятно, равно заинтересованы в создании рабочих мест, свободных от дискриминации. Хотя первая миссия профсоюзов заключается в защите и продвижении интересов своих членов на рабочем месте, их роль выходит за рамки рабочего места, не в последнюю очередь потому, что улучшение условий труда влияет на условия жизни работников и, таким образом, может оказывать положительный эффект на все общество. Аналогичным образом равное обращение и недискриминация как на рабочем месте, так и за его пределами является одним из идеологических принципов, лежащих в основе работы профсоюзного движения. При этом сами профсоюзы признают, что, поскольку дискриминация заложена во всех структурах общества, такие взгляды присутствуют и в профсоюзном движении. Это все больше побуждает профсоюзы заниматься проблемой популистских и ксенофобских идей и поддержкой таких политических партий среди своих членов.

<sup>1</sup> Quality of life in Europe: Impacts of the crisis / R. Anderson [et al.] // Eurofound : [сайт]. 2012. 27 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/quality-of-life-social-policies/quality-of-life-in-europe-impacts-of-the-crisis>.

<sup>2</sup> Ahrendt D. The social and employment situation of people with disabilities // Eurofound : [сайт]. 2018. 30 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2018/social-and-employment-situation-of-people-with-disabilities>.

Дискриминация наносит вред компаниям и обществу различными способами, например, негативно влияя на производительность труда работников и создавая барьеры на рынке труда, что может ограничить доступ к навыкам и человеческому капиталу.

Вопрос дискриминации на рабочем месте находится в поле зрения организаций социального партнерства в большинстве стран. В Бельгии, Греции и Норвегии любые признаки дискриминации сразу включаются в повестку дня социальных партнеров. В Эстонии, Латвии, Литве, Швеции и Финляндии все основания дискриминации в той или иной степени являются предметом обсуждения. В ряде стран подчеркивается, что социальные партнеры занимаются вопросами многообразия в целом, не проводя при этом конкретной политики и не принимая мер по отдельным признакам дискриминации (например, в Финляндии). Как минимум четыре признака дискриминации активно обсуждаются в Португалии и Великобритании (возраст, инвалидность, расовая или этническая принадлежность, гендерная идентичность), Эстонии (инвалидность, расовая или этническая принадлежность, религия или убеждения и гендерная идентичность) и Польше (возраст, инвалидность, расовая или этническая принадлежность и религия или убеждения). В остальных странах в повестке дня стоит либо дискриминация по возрасту, либо по инвалидности (или и то и другое). Таким образом, в целом дискриминация по возрасту и инвалидности чаще всего попадает в поле зрения социальных партнеров на межотраслевом уровне.

Инициативы социальных партнеров, направленные на борьбу с дискриминацией на рабочем месте по признакам, рассматриваемым в данном отчете, были классифицированы по различным типам мер на основе областей их вмешательства и деятельности.

Все инициативы можно классифицировать следующим образом:

- 1) влияние на законодательство и политику: через участие в трехсторонних органах принятия решений, через двусторонний или односторонний вклад в политику или через лоббирование;
- 2) коллективные соглашения: здесь основное внимание уделяется общенациональному уровню, хотя в некоторых случаях это отражается и в отраслевых соглашениях;
- 3) разработка совместных текстов/проектов/мероприятий: выпуск совместных или односторонних руководств/кодексов практики или других текстов, реализация совместных или односторонних проектов или других мероприятий, а также изучение и обмен передовым опытом;

4) мониторинг практики на рабочих местах и прямая поддержка: например, участие в мониторинге случаев дискриминации на рабочем месте и оказание прямой поддержки по поданным жалобам.

Социальные партнеры на высшем уровне часто участвуют в разработке политики и законодательства, хотя уровень влияния и качество этого участия варьируются по странам. На структуру, частоту и качество участия социальных партнеров в принятии решений большое влияние оказывают исторически сложившиеся национальные структуры производственных отношений и промышленной политики, а степень этого влияния может колебаться в зависимости от степени совпадения программ политических партий, находящихся у власти, с приоритетами и внутренним потенциалом профсоюзов и организаций работодателей.

В 21 стране Европы социальные партнеры, включая профсоюзы, играют определенную роль в «мониторинге» деятельности, связанной с проблемой дискриминации на рабочем месте. Это в основном сопряжено с оказанием помощи в ответ на жалобы, либо в посредничестве, либо в предоставлении консультаций или прямой поддержки (по возможности) в судебных разбирательствах. Организации работодателей в таких случаях тоже могут играть определенную роль в консультировании и поддержке своих членов, но это происходит лишь в нескольких странах.

В тех странах, которые не принимают мер по борьбе с дискриминацией на рабочем месте, был назван ряд причин, по которым межотраслевые социальные партнеры не проявляют активности в этой сфере. Эти причины зачастую связаны с оценкой качества существующего законодательства и распространенностью жалоб по данным вопросам, что может заставить социальных партнеров считать, что либо таких проблем на рабочем месте не существует, либо они уже решены в достаточной степени. Это наиболее часто упоминаемая причина отсутствия деятельности по преодолению дискриминации по признаку расы или этнической принадлежности, а также религии и убеждений. Другой часто называемой причиной является отсутствие у социальных партнеров возможностей для решения проблем дискриминации, что связано либо с ограниченными ресурсами, которые заставляют их сосредоточиться на том, что они считают своими «основными обязанностями», либо с отсутствием опыта решения конкретных вопросов.

Помимо деятельности, направленной на оказание влияния на формирование политики, коллективные договоры, вероятно, являются

наиболее эффективным способом, с помощью которого организации социальных партнеров могут влиять на практику на рабочих местах. Уровень влияния таких соглашений, очевидно, зависит не только от их содержания, но и от структуры производственных отношений и организационной плотности, которые влияют на долю работодателей и работников, охваченных такими положениями.

Количество коллективных договоров, в которых особое внимание уделяется положениям о недискриминации, относительно невелико. Как упоминалось ранее, это частично объясняется тем, что рассматривались преимущественно коллективные договоры, заключенные на межотраслевом уровне. В целом заключение коллективных договоров на этом уровне является относительно редким явлением, поэтому примеров таких договоров, в которых особое внимание уделяется дискриминации, немного. Только в Греции и Испании есть национальные коллективные договоры межотраслевого уровня, в которых рассматривается этот вопрос, причем в греческом соглашении особо подчеркивается важность мониторинга, а испанское направлено на поощрение включения этой темы в соглашения на уровне секторов и компаний.

Для примера можно привести некоторые отраслевые коллективные соглашения в разных странах, направленные на борьбу с дискриминацией по всем признакам.

**Бельгия.** На региональном уровне Фламандский парламент попросил фламандское правительство «призвать социальных партнеров предпринять инициативы по борьбе с дискриминацией на рынке труда» в дополнение к федеральному социальному диалогу в рамках фламандского социального диалога и, в частности, в отраслевых пактах. В 2018–2019 годах было заключено 35 отраслевых соглашений. В этом контексте было рекомендовано развивать систему саморегулирования, включая использование целевой выборки в качестве инструмента повышения осведомленности, особенно если такой подход уместен в данной отрасли. Отраслевые соглашения — это соглашения о сотрудничестве между отраслями и правительством Фландрии, обязывающие всех социальных партнеров в отрасли к достижению целей в области недискриминации и повышения разнообразия. Когда отраслевые соглашения утверждаются правительством Фландрии (на 2–3 года), сектор получает финансирование для найма отраслевых консультантов (консультантов по многообразию), которые помогают социальным партнерам в реализации их отраслевого плана. Все отраслевые соглашения ежегодно контролируются и оцениваются

фламандским правительством. В рамках реализации отраслевого соглашения обучающая организация для деревообрабатывающего сектора Woodwise и 20 других секторов разработали межотраслевое руководство по антидискриминационному кодексу поведения, целью которого является предоставление организациям рекомендаций по разработке политики недискриминации и составлению кодекса поведения. Инициатива была внедрена в 2019 году и поддержана региональными фондами.

В 2011 году в секторе временной занятости был заключен коллективный договор, включающий кодекс поведения по предотвращению дискриминации. Этот кодекс налагает конкретные обязательства на агентства временного трудоустройства, например, инвестирование в обучение сотрудников по вопросам дискриминации и назначение контактного лица для сотрудников агентства, которое будет информировать об антидискриминационных правилах в случаях дискриминации и сообщать о случаях несоблюдения в компетентные органы.

**Франция.** Организация работодателей социальной отрасли (USGERES) заключила коллективный договор о гендерном равенстве и недискриминации (по всем основаниям) 23 мая 2011 года. В рамках этого договора социальные партнеры разработали справочник, посвященный предотвращению дискриминации, для повышения осведомленности в компаниях соответствующих секторов.

**Португалия.** В стране существует практика заключения коллективных договоров в сфере гостиничного бизнеса, общественного питания и туризма. В коммунальном секторе и в автошколах предусмотрены обязательства работодателей по предотвращению дискриминации и домогательств на работе.

Пятнадцать европейских стран сообщают о действиях социальных партнеров по недопущению любого признака дискриминации. В основном они включают меры по повышению осведомленности, разработку совместных руководств или политических документов, а также обмен передовым опытом с целью стимулирования практики на уровне сектора или компании для предотвращения и борьбы с дискриминацией на рабочем месте и решения этих вопросов в случае их возникновения. Такие совместные кампании были проведены в Бельгии (с помощью радиопередач и других мультимедийных мероприятий) и Болгарии (в форме семинаров). Пять национальных социальных партнеров, представляющих работников (GSEE) и работодателей (SEV, GSEVEE, ESEE, SETE) в Греции, выпустили совместный программный документ о действиях социальных партнеров, направ-

ленных на поддержку внедрения антидискриминационного законодательства.

В Финляндии, Нидерландах и Швеции межотраслевые социальные партнеры выпустили совместное руководство по составлению планов многообразия на уровне компаний. Во Франции комитеты по многообразию должны были быть созданы в компаниях с численностью сотрудников более 50 человек. Эти комитеты собираются ежегодно (с участием всех профсоюзов) для принятия решений о коллективных действиях против дискриминации на уровне компаний. Комитет также отвечает за мониторинг деятельности компании в области многообразия.

Еще одной областью совместной деятельности является признание и обмен передовым опытом в борьбе с дискриминацией на рабочем месте. В Австрии межотраслевые социальные партнеры участвуют в разработке, участии и рассмотрении заявок на премию Meritus за многообразие, которая вручается раз в два года. В Испании на региональном уровне были организованы мероприятия по обмену передовым опытом.

Среди действий, предпринятых профсоюзами для борьбы со всеми признаками дискриминации, — исследования по выявлению и мониторингу случаев дискриминации на рабочем месте (Австрия, Бельгия) и публикация руководства по правовым вопросам и более широкой передовой практике (Австрия, Бельгия и Болгария).

Новые учебные платформы также используются для разъяснения важности антидискриминационной практики на рабочем месте, например, использование электронных учебных пособий «En arbetsplats for alla» («Рабочее место для всех людей»), разработанных совместно профсоюзами Kommunal и Vision в Швеции.

Организации работодателей также активно работают в этой области, в том числе путем проведения мониторинга и выпуска руководства по разработке планов действий на уровне компаний.

Среди инициатив по повышению осведомленности и передовой практике, направленных на борьбу со всеми признаками дискриминации, можно отметить несколько наиболее успешных.

**Бельгия.** Работодатели в секторе ваучеров на услуги — схема, созданная для стимулирования сектора услуг путем поощрения их использования, — начали практиковать «тайные звонки» после соглашения, заключенного в марте 2017 года между организациями работодателей в этом секторе и правительством Фландрии. В рамках плана мероприятий по борьбе с дискриминацией и обеспечению

разнообразия на рабочих местах были введены «тайные звонки», чтобы побудить членов организации проводить политику, направленную на противодействие дискриминации со стороны клиентов. Тайные звонки являются частью более широкой политики саморегулирования и направлены прежде всего на повышение осведомленности. В случае повторного выявления признаков дискриминации результаты сообщаются в отдел надзора и правоприменения Департамента труда и социальной отрасли экономики. С 1 января 2017 года был введен инструмент пропорциональных санкций. Помимо отзыва признания применяются также уголовные и административные санкции.

**Финляндия.** В 2018 году Конфедерация финской промышленности (ЕК) начала кампанию под названием «Работа не дискриминирует», направленную на повышение осведомленности о дискриминации путем привлечения работодателей. Фирмы могут зарегистрироваться на сайте кампании и взять на себя обязательство не допускать дискриминации на рабочем месте. Они могут использовать инструменты, предложенные на сайте, но не обязаны предоставлять какую-либо информацию о предпринятых действиях. На данный момент в этой кампании приняли участие 400 предприятий.

**Польша.** В 2019 году Фонд сотрудничества фондов (Fundacja Fundusz Współpracy) опубликовал руководство по равным возможностям в компаниях, содержащее информацию о передовом опыте для работодателей, включающем, в частности, процедуры по предотвращению преследований и дискриминации, обучение рекрутеров антидискриминационной практике найма, исключение дискриминации из формулировок объявлений о вакансиях, рассмотрение в процессе обучения кадровиков вопросов равенства и избегания дискриминации. Руководство дополняется серией учебных видеоматериалов, доступных на платформе «Равенство на работе» и предназначенных для менеджеров, работодателей и профсоюзов.

Ряд профсоюзов участвовали в борьбе за отмену обязательного пенсионного возраста (например, в Болгарии и Ирландии). Союз автономных профсоюзов Хорватии сотрудничал с молодежными объединениями в лоббировании ограничения использования инициативы по профессиональной подготовке без начала трудовой деятельности (PTCE), выступая за повторное введение стажировок. В Чехии социальные партнеры внесли свой вклад в разработку Национального плана мер по содействию позитивному старению (2013–2017) и соответствующей Национальной программы (2008–2012), которые включали меры, направленные на борьбу с возрастной дискриминацией на ра-

бочем месте. Профсоюзы Нидерландов принимали особое участие в разработке планов действий по поддержке найма пожилых работников. В Испании UGT провел кампанию за отмену трудовой реформы, позволяющей справедливо увольнять работников после нескольких подтвержденных медицинскими показаниями периодов отпуска по болезни. ССОО проводила кампанию за введение сокращений на рабочих местах для учителей начальной и средней школы старше 55 лет.

Коллективные договоры, затрагивающие проблему возрастной дискриминации, заключались только в пяти странах. Вместо того чтобы рассматривать дискриминацию по возрасту как таковую, эти соглашения, как правило, сосредоточены на мерах, позволяющих проявлять особое отношение к пожилым работникам: например, предоставление дополнительных дней отпуска или сокращенного рабочего дня (особенно незадолго до выхода на пенсию). В Дании коллективный договор в секторе промышленности/металлообработки предусматривает возможность заключения соглашений о (добровольном) сокращении рабочего времени для пожилых работников за пять лет до выхода на пенсию. В Испании коллективный договор 2019 года в секторе частного здравоохранения Балеарских островов, подписанный Федерацией работников общественных служб UGT (FESP-UGT), Федерацией медицинских служб ССОО (FSS-ССОО), Союзом медицинских техников (USAE), Союзом медсестер (SATSE) и Балеарским союзом медицинских учреждений (UBES), признает право работников старше 55 лет отказываться от ночных смен. Соглашение в секторе производных бетона Мадрида, подписанное в 2018 году Национальной ассоциацией производителей готового бетона (ANEFHOR), Ассоциацией производителей производных бетона Мадрида, Европейской федерацией индустрии сборного железобетона (BIBM), Всеобщим союзом работников строительства и сельского хозяйства (UGT-FICA) и ССОО, гарантирует, что работникам старше 55 лет отдается приоритет на рабочих местах с наименьшей нагрузкой.

Ряд соглашений, приведенных далее, более конкретно направлен на поддержку найма пожилых работников с помощью различных средств.

**Австрия.** Здесь социальные партнеры — Союз работников частного сектора, работников полиграфии и журналистов (GPA-djp) и отраслевой отдел торговли Федеральной экономической палаты (WKO) — в июле 2017 года согласовали новый коллективный договор для более чем 400 тыс. белых воротничков. Соглашение включает



единую таблицу заработной платы для всей территории Австрии и повышает начальную заработную плату для квалифицированных работников (с коммерческим образованием) до 1600 евро (брутто) в месяц, что должно привести к более справедливому распределению заработной платы в течение жизни и устранению дискриминации по возрасту. Новое соглашение должно было быть реализовано к декабрю 2021 года.

**Испания.** Третье соглашение о занятости и коллективных переговоров, подписанное ССОО, UGT, CEOE и CEPYME, обязывает членов организации содействовать занятости работников старше 45 лет. Третий национальный коллективный договор промышленности, технологий и услуг металлургического сектора (2019), подписанный Испанской конфедерацией организаций металлургического бизнеса (Confemetal), ССОО Industry и Федерацией промышленности, строительства и сельского хозяйства UGT (FICA-UGT), устанавливает нейтральные критерии при найме, продвижении по службе, а также в рабочих процессах и условиях, чтобы избежать дискриминации по возрасту. Соглашение также обязывает компании разрабатывать планы разнообразия для поддержки интеграции и предотвращения возрастной дискриминации.

**Италия.** Межконфедеральное соглашение от 9 марта 2018 года (Фабричный пакт) между Confindustria и Итальянской всеобщей конфедерацией труда (CGIL), Итальянской конфедерацией рабочих профсоюзов (CISL) и Итальянским союзом труда (UIL) включает раздел (6b) о профессиональной подготовке и уделяет особое внимание обучению на протяжении всей жизни, чтобы поддержать адаптацию навыков на разных этапах трудовой жизни и технологических и организационных инноваций.

Совместные меры межотраслевых социальных партнеров по борьбе с дискриминацией инвалидов на рабочем месте реализуются в Австрии, Венгрии, Ирландии и Люксембурге. В 2017 году Австрийская палата рабочих и служащих (АК) и Австрийская федерация профсоюзов (ОГВ) опубликовали руководство (ОГВ и Arbeiterkammer, 2017) по равному обращению с лицами с ограниченными возможностями. В Ирландии Ирландский конгресс профсоюзов (ICTU) и организация работодателей Пвс (Ирландская конфедерация бизнеса и работодателей) разработали Схему паспорта рабочего места, которая требует, чтобы рабочие места регистрировали информацию о разумной адаптации и обеспечивали ее регулярное обновление и соответствие потребностям человека. В Люксембурге в 2015 году межотраслевыми

социальными партнерами была подписана Общая хартия по содействию равным возможностям на рынке труда для лиц с ограниченными возможностями. В 2010 году Фонд *Salva Vita* в Венгрии учредил премию «Рабочее место, дружелюбное к инвалидам» для поддержки контактов между людьми с ограниченными возможностями и «открытыми» работодателями. Каждый год эта награда вручается совместно Министерством людских ресурсов, Американской торговой палатой в Венгрии, венгерским партнером Европейского фонда управления качеством (EFQM) и фондом *Salva Vita* работодателям, отвечающим критериям приемлемости. Признание рабочих мест, дружественных к инвалидам, основано на постоянном совершенствовании. Работодатели, использующие логотип «Рабочее место, дружелюбное к инвалидам», рассматриваются в соответствии с концепцией, разработанной в рамках Модели совершенствования EFQM. В процесс награждения вовлекаются социальные партнеры.

Совместные проекты, реализуемые в Эстонии, Хорватии и Люксембурге, направлены на повышение осведомленности, информирование о передовом опыте и предотвращение дискриминации при приеме на работу людей с ограниченными возможностями.

Коллективные договоры с соответствующими положениями по преодолению дискриминации по расовому или этническому признаку были выявлены только в Испании и Италии. В Испании они связаны с общими соглашениями, предусматривающими установление практики предотвращения дискриминации при приеме на работу по всем признакам (включая расу) и рассмотрение преследования по различным признакам (включая расу) как серьезного правонарушения. В Италии 30 июля 2019 года было подписано отраслевое соглашение в сфере торговли и услуг между Итальянской всеобщей конфедерацией предприятий, профессий и самозанятости (Confcommercio) и Итальянской федерацией работников торговли, гостиниц, столовых и сферы услуг (FILCAMS-CGIL), Итальянской федерацией профсоюзов, торговых услуг, ассоциаций и туризма (FISASCAT-CISL) и UILCCS-UIL. Статья 173 общеотраслевого соглашения посвящена иностранным работникам. Стороны признают растущую значимость в отрасли работников с иностранным гражданством и соглашаются продвигать инициативы, направленные на интеграцию и обучение иностранных работников, а также предоставление им равных возможностей, в том числе посредством научно-исследовательской деятельности и исследований для определения целевых мер на различных переговорных уровнях (национальном, территориальном, уровне компании).

В то же время отмечается достаточно скромное участие социальных партнеров в пересмотре законодательства и политики в сфере дискриминации по религиозному признаку. Здесь можно отметить только опыт Испании и Греции, которые заключили коллективные соглашения в этой области, предусматривающие борьбу с дискриминацией по признаку религии или убеждений.

#### **4.2. СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Коллективных споров по вопросу дискриминации на рабочем месте статистика не зафиксировала. Однако индивидуальные споры и соответствующее прецедентное право играют важную роль в предоставлении информации о практической интерпретации нормативных актов судами, создании прецедентов и в конечном счете в оказании влияния на политику организации. Изучение прецедентного права, связанного с недискриминацией на рабочем месте, также дает представление об основных областях, в которых возникают споры.

Конфликты, связанные с дискриминацией *по возрасту*, касаются следующих вопросов:

- наличие минимальных или максимальных возрастных ограничений при приеме на работу и объективные обоснования, которые могут быть использованы для защиты таких ограничений;
- отбор увольняемых по возрасту;
- допустимость (или недопустимость) пенсионного возраста;
- существование возрастных ограничений для получения права на определенные льготы;
- законность конкретных положений или политики, связанных с возрастом;
- эффективное применение недискриминационной практики при приеме на работу.

Дела о дискриминации *по признаку инвалидности* в основном касаются следующих вопросов:

- разумное приспособление рабочего места или рабочих задач под нужды лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- непропорциональная нагрузка на работодателя при внесении соответствующих изменений;
- виды неравного обращения, не являющиеся дискриминацией (например, предложение специального обучения для определенных групп);

- консультация с представителем работника при приеме на работу или увольнении работника с инвалидностью;
- оправданные медицинские требования для выполнения конкретной работы (которые могут исключить определенных лиц с ограниченными возможностями здоровья);
- доступность общественных зданий для того, чтобы работник с инвалидностью мог выполнять свои обязанности;
- доступность пособий по инвалидности для работников гиг-экономики (определение самозанятого и работника).

В основе дел, связанных с дискриминацией *по признаку расы или этнического происхождения*, часто лежат явные расовые или этнические предубеждения при приеме на работу. В ряде стран (таких как Чехия, Венгрия и Румыния) они в основном связаны с отказом в приеме на работу лиц цыганской национальности. Среди других вопросов следует назвать:

- расистские стереотипы при рассмотрении вопросов или жалоб на рабочем месте;
- невмешательство работодателя в борьбу с проявлениями расизма и расистскими домогательствами;
- дифференцированное отношение к работникам разной этнической принадлежности с точки зрения заработной платы и условий труда.

Несколько дел касаются особого обращения с нелегальными трудящимися-мигрантами и находятся на пересечении вопросов расовой дискриминации и других проблем, включая незадекларированный труд и торговлю людьми.

Судебные дела, связанные с дискриминацией *по религиозным убеждениям*, как правило, сосредоточены на уважении различных религиозных практик, включая религиозные праздники и ношение религиозной одежды или символов. В некоторых странах (например, в Австрии и Румынии) судебные дела привели к изменению законодательства с целью признания различных религиозных праздников нерабочими днями (помимо необходимости брать ежегодный отпуск). Вопрос ношения религиозной одежды был рассмотрен в деле *Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions*, которое позволило частным предприятиям регламентировать необходимость нейтральности общественного имиджа и, как следствие, отказать в ношении головных платков или аналогичной религиозной одежды. Это решение нашло отклик в ряде судебных дел в различных государствах — членах ЕС. Ряд дел связан с дискриминационной практикой. Возможность

организаций, управляемых религиозными общинами, отказывать соискателям иного вероисповедания также была отвергнута (любые причины отказа, объективно обоснованные законной целью, должны быть одобрены судами по трудовым спорам). Наконец, в ряде случаев речь шла о дискриминации на основании конкретных (политических или этических) убеждений, а не религии.

В дополнение к антидискриминационному законодательству определенную роль в снижении случаев проявления дискриминации играют политические меры, которые можно разделить на следующие категории:

- выявление, мониторинг, отчетность и повышение осведомленности о дискриминации и тенденциях ее восприятия, создание среды нулевой терпимости;

- повышение осведомленности о существующих правах и обеспечение эффективного правоприменения, в том числе путем применения сдерживающих санкций;

- формулирование советов, рекомендаций и передача передового опыта, а также поощрение обмена передовым опытом, включая борьбу со стереотипами;

- поощрение других к принятию мер (например, в коллективных договорах или на уровне компании);

- решение проблем неравного обращения при приеме на работу и трудоустройстве (часто они не являются непосредственно недискриминационными мерами, но направлены на снижение уровня неравного обращения на рынке труда, например меры по целевому обучению);

- признание достижений с помощью наград, знаков отличия и т. д.

Чтобы эффективно бороться с дискриминацией на рабочем месте, необходимо выявить и предать гласности существующую дискриминационную практику. Это может быть непросто — о чем свидетельствует ограниченное число зарегистрированных случаев — из-за проблем, связанных с эффективным доказыванием дискриминационной практики. Исследования также показали, что дискриминация остается распространенным явлением при найме на работу, хотя ее зачастую трудно продемонстрировать и доказать из-за отсутствия документальных свидетельств.

В Бельгии в различных регионах и секторах допустима «тайная покупка», когда инспекторы труда или другие уполномоченные органы связываются либо с пользователями услуг (например, в случае наличия ваучеров на услуги), либо с работодателями, чтобы выя-

вить прямые или косвенные дискриминационные требования или практику. В случае обнаружения такой практики о ней можно сообщить, а после дальнейшего расследования возбудить дело о дискриминации.

Исследования и мониторинг тенденций в области дискриминации (воспринимаемой и наблюдаемой), а также зарегистрированные случаи играют важную роль в повышении осведомленности и помогают выработать эффективные политические меры. На европейском и национальном уровнях также имеется ряд исследований, отражающих развитие тенденций во времени, хотя, как указывалось ранее, они понимаются в методологическом, культурном, политическом, нормативном и социально-экономическом контексте.

Повышение осведомленности о существующих правах и обеспечение эффективного правоприменения, в том числе посредством санкций. Помимо ознакомления с дискриминационной практикой на рабочем месте были предприняты действия, направленные на то, чтобы работники и лица, ищущие работу, знали о своих правах. Отсутствие такой осведомленности является одним из основных препятствий для эффективного правоприменения. Например, в Венгрии, Люксембурге, Нидерландах и Эстонии были проведены мероприятия, направленные на повышение осведомленности в отношении различных признаков дискриминации.

Правоприменение и санкции играют решающую роль в обеспечении того, чтобы действующее законодательство на уровне ЕС и национальном уровне было направлено на предотвращение и пресечение дискриминационной практики на рынке труда и в обществе в целом. Этому, помимо недостаточной осведомленности о правах, может препятствовать ряд факторов, в частности низкий уровень выявления, проблемы с ресурсами в государственных органах, ответственных за выявление, трудности с получением доказательств, отсутствие финансовой и практической поддержки при возбуждении дел, страх мести, негативного финансового воздействия или ощущение, что ничего не будет сделано, а также отсутствие сдерживающих санкций.

Интересная практика «называния и посрамления» была выявлена в Бельгии, где работодатели, признанные виновными в дискриминационной практике, обязаны в течение определенного времени информировать сотрудников, членов совета директоров и клиентов о таких приговорах. Руководителей таких компаний часто просят пройти обязательное обучение по вопросам недискриминации и разработать планы по недискриминации в масштабах компании.

Комплекс мер, использующих «волонтаристский» подход, включает издание советов и рекомендаций, а также разработку и обмен передовым опытом. Сюда входят рекомендации по эффективному применению законодательства, а также советы о том, как повысить инклюзивность и разнообразить практику. Примеры передовой практики часто используются для иллюстрации того, как другие организации успешно решают эти вопросы. Такие меры могут быть инициированы правительствами или социальными партнерами.

В странах, где социальные партнеры играют важную роль в формировании и реализации политики, правительства решили поощрять других участников (в частности, социальных партнеров) к ведению переговоров и осуществлению действий на отраслевом уровне или на уровне компании, используя их знание конкретных условий. Например, в регионе Фландрия в Бельгии фламандский парламент обратился к правительству с просьбой призвать социальных партнеров выступить с инициативами по борьбе с дискриминацией на рынке труда в дополнение к федеральному социальному диалогу в рамках фламандского социального диалога и отраслевых пактов.

В Швеции в 2017 году в Закон о дискриминации были введены новые положения об активных мерах. Эти положения означают, что теперь работодатели и образовательные учреждения должны проводить профилактическую и пропагандистскую работу по борьбе с дискриминацией и иным образом способствовать обеспечению равных прав и возможностей независимо от пола, гендерной идентичности или самовыражения, этнической принадлежности, религии или других убеждений, инвалидности и сексуальной ориентации. Ранее положения об активных мерах в трудовой деятельности включали только пол, этническую принадлежность и религию или другие убеждения. Теперь все семь оснований для дискриминации должны быть включены в работу по профилактике. Новое положение также содержит инструкции о том, как должна проводиться работа на разных этапах. Прежнее требование о разработке плана было заменено общим требованием о том, что вся работа в этой области должна быть задокументирована.

Меры, направленные на преодоление проблем, способствующих неравному обращению при найме и трудоустройстве, — это инициативы, которые не имеют в качестве основной цели борьбу с дискриминацией, но осуществляются с целью снижения неравенства на рынке труда. Меры предполагают устранение факторов, которые могут сделать определенные целевые группы менее привлекательными для

работодателей (с точки зрения найма) или подвергнуть их большому риску неравного обращения после трудоустройства. Такие меры в первую очередь направлены на оказание помощи пожилым и молодым работникам, а также людям с ограниченными возможностями здоровья. Для лиц, ищущих работу, такие меры включают:

- консультации специалистов по трудоустройству;
- обучение или переобучение;
- обзор карьеры, предлагаемый государственными службами занятости;
- стажировка на рабочем месте;
- субсидии на трудоустройство;
- поддержка в адаптации рабочего места при приеме на работу.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья меры также включают квоты с различными предельными значениями (в зависимости от размера компании-работодателя) количества работников, которые должны быть приняты на работу, и различные уровни правоприменения и санкций. Некоторые страны используют средства, полученные в результате санкций, специально для поддержки мер по обучению и адаптации работников с ограниченными возможностями здоровья. В частности, меры для мигрантов могут включать языковую подготовку, поддержку в признании квалификации, полученной в другой стране, или подтверждение существующих компетенций.

После трудоустройства некоторые меры национальной политики или коллективные договоры также обеспечивают непрерывное обучение (особенно для пожилых работников) и меры адаптации на рабочем месте для пожилых работников или работников с ограниченными возможностями здоровья.

Другой подход, направленный на внедрение эффективной практики борьбы с дискриминацией и многообразием, — признание достижений. Во времена растущего дефицита рабочей силы способы, с помощью которых работодатели могут привлечь работников, становятся все более важными, и наличие знака, свидетельствующего о многообразии, может сыграть важную роль в привлечении высококвалифицированных кандидатов. Для конкретных групп они также могут сигнализировать то, что у работодателя есть соответствующие практики, которые помогут обеспечить недискриминацию или эффективно решить такие проблемы, если они возникают. В дополнение к повышению осведомленности, выпуску руководств и умножению примеров передовой практики такие добровольные подходы, как



правило, предпочитают работодателями как эффективные способы демонстрации преимуществ многообразия.

К 2020 году 24 страны внедрили Хартию разнообразия на основе инициативы Европейской комиссии. Например, в 2016 году Португалия приняла Хартию разнообразия, в соответствии с которой организации работодателей принимают обязательство стать более инклюзивными, разнообразными и конкурентоспособными. Организации, подписавшие эту хартию, обязуются обеспечить многообразие как этический императив, которым руководствуются во всех своих действиях как внутри, так и вне организации, как часть своих основных ценностей и институциональной идентичности. В июле 2017 года в Португалии насчитывалось 198 организаций, подписавших хартию. В 2018 году социальные партнеры в Литве согласовали свою Хартию разнообразия, она объединяет организации из разных секторов, которые работают над позитивными изменениями в области равных возможностей. На данный момент хартию подписали около 30 компаний.

Словения внедрила специальную хартию, призывающую работодателей предлагать работу людям с ограниченными возможностями здоровья. В Эстонии знак «Разнообразное рабочее место» был разработан Министерством социальных дел в сотрудничестве с Эстонским центром по правам человека. Он выдается компаниям с 2018 года и является знаком качества, который указывает на то, что компания — привлекательный работодатель, который ценит своих сотрудников независимо от их пола или происхождения. Центр оказывает поддержку и предоставляет рекомендации компаниям по развитию практики многообразия путем консультирования и анализа ситуаций в компаниях и обучения по таким темам, как управление многообразием, планирование многообразия и решение споров по дискриминации. В 2018 году знак был выдан 17 компаниям.

В целом преодоление дискриминации связано с решением ключевых проблем, которые можно классифицировать следующим образом:

- 1) сохранение стереотипов;
- 2) низкая осведомленность работодателей и работников о правах и обязанностях;
- 3) проблемы с правоприменением:
  - нежелание обращаться с жалобами или подавать иски о дискриминации (из-за страха негативного влияния на работу/карьеру, отсутствия финансовой и практической поддержки для подачи исков и т. д.);

— трудности с демонстрацией дискриминации (например, доступ к доказательствам);

— ограниченное возмещение ущерба (низкие финансовые санкции или отсутствие доступа / проблемы, связанные с восстановлением на работе в случаях, когда иски о дискриминации связаны с увольнениями);

— низкий потенциал социальных партнеров по осуществлению мер и поддержке случаев дискриминации (все чаще после введения мер жесткой экономии);

4) недостатки в реализации законодательства и политики по борьбе с дискриминацией:

— недостаточная или неадекватная разработка целевых мер активной политики на рынке труда для неблагополучных групп, сталкивающихся с дискриминацией, и доступ к ним;

— отсутствие акцента в политических действиях на преимуществах разнообразной рабочей силы;

— ограниченная база данных о тенденциях развития дискриминации на рабочем месте по различным признакам.

## ВЫВОДЫ

Профсоюзы и работодатели имеют общие интересы, объединенные содействием в создании рабочего места, свободного от дискриминации. Несмотря на то что главная миссия профсоюзов заключается в защите и продвижении интересов своих членов на рабочем месте, их роль выходит за рамки рабочего места не в последнюю очередь потому, что улучшение условий труда влияет на условия жизни работников и, таким образом, может иметь побочный эффект для общества в целом. Аналогичным образом равное обращение и недискриминация как на рабочем месте, так и за его пределами являются одними из основополагающих принципов, лежащих в основе работы профсоюзного движения.

Однако профсоюзы также признают, что поскольку дискриминация заложена во всех структурах общества, то она существует и в профсоюзном движении, что заставляет все большее число профсоюзов бороться, среди прочего, с правыми идеями и расизмом. Дискриминация наносит вред компаниям и обществу разными способами: например, она может негативно влиять на производительность труда работников и создавать барьеры на рынке труда, ограничивающие доступ к навыкам и человеческому капиталу. Отсутствие

разнообразия в организации также означает, что компании не выражают интересы всех своих клиентов, что наносит ущерб экономическому успеху. Таким образом, в пользу недискриминации выдвигаются так называемые бизнес-доводы.

В большинстве стран вопрос о дискриминации на рабочем месте находится в поле зрения социальных партнеров, различия касаются акцента на различных формах дискриминации. В целом дискриминация по возрасту и инвалидности чаще всего попадает в поле зрения социальных партнеров на межотраслевом уровне, а дискриминация по религиозным убеждениям рассматривается межотраслевыми социальными партнерами менее чем в половине стран ЕС (несмотря на то, что последняя стала более заметной в последние годы).

Что касается типа деятельности и участия, социальные партнеры на высшем уровне часто участвуют в разработке политики и законодательства, а также в лоббировании соответствующих вопросов, хотя уровень влияния и качество этого участия в разных странах варьируются. В большинстве стран профсоюзы играют определенную роль в мониторинге деятельности, связанной с дискриминацией на рабочем месте. Это в основном касается оказания помощи в контексте жалоб, либо посредничества, либо предоставления консультаций или прямой поддержки (по возможности) в судебных разбирательствах.

Кроме того, почти во всех государствах — членах ЕС, Норвегии и Великобритании социальные партнеры также активно участвуют в разработке текстов и руководств, реализации проектов и др. Наивысший уровень активности был отмечен в отношении руководства, охватывающего все формы дискриминации, за ним следуют действия, направленные на дискриминацию по признаку инвалидности, а затем по признаку возраста и сексуальной ориентации.

Большинство (56 %) действий проводились профсоюзами самостоятельно (или в сотрудничестве с другими партнерами, например НПО), 31 % — совместные инициативы, а около 1/5 планировались и осуществлялись исключительно работодателями.

Сложившаяся практика отражает различные роли и обязанности социальных партнеров на высшем уровне и уровне отраслей и компаний. Первые сосредоточены на разработке политики, законодательства и рекомендаций на национальном уровне, а вторые — на практических советах, рекомендациях, реализации проектов и практических мер, направленных на решение проблем дискриминации на рабочем месте.

## **Глава 5**

### **ДИСКРИМИНАЦИЯ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ В ФРГ: ВЛАСТЬ, БИЗНЕС И ПРОФСОЮЗЫ**

Федеративная Республика Германия (ФРГ), будучи одной из наиболее промышленно развитых среди стран — участниц Европейского союза (ЕС), сталкивается с проблемами дискриминации в разных ее формах, как и другие государства ЕС, а также Великобритания и США, не входящие в ЕС. Положение дел в этой сфере, особенности государственной политики, направленной против дискриминации, методы и формы ее осуществления, реакция на дискриминацию бизнеса, антидискриминационные практики немецкого предпринимательского сообщества и профсоюзов вызывают интерес, поскольку не только согласуются с мировыми и общеевропейскими трендами, но и во многом являются модельными для всего Европейского союза, служат ориентирами как для государств — членов ЕС, так и для развитых государств за пределами ЕС.

#### **5.1. ОБЩИЕ ДАННЫЕ О РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ ДИСКРИМИНАЦИИ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ В ФРГ. НОВЫЕ ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ**

На территории ФРГ действует специальное антидискриминационное законодательство. В общем Законе о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) детально регламентировано, что существует Федеральный антидискриминационный орган. Законом он определяется как национальный орган по равному обращению для защиты от дискриминации по признаку расы, этнического происхождения, пола, религии или мировоззрения, инвалидности, возраста или сексуальной идентичности (§ 25 AGG). Дискриминация по признаку пола проявляется, например, в языке (мужской род), оплате труда (Gender Pay Gap) или уходе за детьми (Gender Care Gap). Одной из функций этого органа являются мониторинг ситуации с дискриминацией в ФРГ и публикация соответствующих отчетов.

Согласно годовому отчету Федерального антидискриминационного органа, обнародованному в июне 2022 года, в 2020 году в общей сложности было получено 6383 запроса на консультирование, которые были связаны с дискриминационной чертой, защищенной

в рамках AGG. Под «дискриминационной чертой, защищенной в рамках Общего закона о равном обращении (AGG)» понимается явление, содержащее существенные признаки нарушения принципов равноправия и базовых прав человека и при этом нарушающее сформулированные в тексте AGG требования, то есть преступившее черту данного антидискриминационного законодательного акта.

Согласно отчету Федерального антидискриминационного органа зафиксирован значительный рост запросов на консультации в 2020 году, который наблюдался с 2007 года. При этом 41 % составили запросы, связанные с дискриминационной чертой по инвалидности, 33 % — с этническим происхождением, 17 % — с полом (гендерная черта дискриминации). По данным отчета, около 30 % случаев консультирования соотносились с дискриминационными явлениями в ходе пандемии COVID-19<sup>1</sup>.

При этом дискриминация многолика, а ее проявления разнообразны: так, в 2019 году около 60 % людей с инвалидностью, хроническими или психическими заболеваниями сообщили о случаях дискриминации в повседневной жизни, например из-за неуважительного поведения со стороны окружающих. Тем временем около 41 % респондентов сообщили о прямых словесных домогательствах или оскорблениях (например, местами дискриминации являются общественное пространство или рабочее место).

Дискриминация людей по расовому признаку также не сходит с повестки. Немцы считают, что дискриминация, в частности, возможна, когда речь идет о поиске жилья. Между тем дискриминация людей по расовому признаку в суде может затрагивать значительно меньшее количество людей. Социальные сети также являются одной из сфер жизни, где встречается расизм, что становится все более серьезной проблемой.

Также в Германии имеет место проблема структурного расизма. Структурный (институциональный) расизм — это не взаимодействие между двумя людьми, в ходе которого произошел межрасовый конфликт с элементами дискриминации, а наличие расистских структур в процессе принятия решений. Эти административные процедуры разработаны и осуществляются таким образом, чтобы чернокожие люди представляли в невыгодном положении по сравнению со средним жителем Германии. Отмечается, что речь идет не только о ло-

---

<sup>1</sup> Diskriminierung in Deutschland nach Diskriminierungsmerkmal // Statista — das Statistik-Portal : [сайт]. 2022. 10 Juni. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1123809/umfrage/diskriminierung-in-deutschland-nach-diskriminierungsmerkmal/>.

кальных фактах и отдельных проявлениях — такое положение дел наблюдается повсеместно, практически во всех 16 федеральных землях ФРГ.

Одним из примеров этого является расовое профилирование: люди с темной кожей чаще контролируются и профилируются полицией на предмет предотвращения правонарушений, чем другие жители ФРГ. Более трети немцев в июне 2020 года считали, что в полиции Германии имеются проблемы с расизмом. Были высказаны требования расследовать случаи расизма в полиции. Более половины немцев выступают за общенациональное исследование, ориентированное на изучение расизма в полиции. Скандал на почве расизма в полиции, произошедший в сентябре 2020 года в земле Северный Рейн — Вестфалия, дает понять, что Германии предстоит пройти долгий путь, чтобы решить эти вопросы.

В обществе существует множество глубоко укоренившихся расовых предрассудков, которые охватывают все возрастные группы, слои и образовательные группы. Согласно данным исследования «Потерянный центр», человеконенавистнические отношения по-прежнему распространены. Около 19 % опрошенных в 2018–2019 годах придерживались ксенофобского отношения, а 7 % респондентов в Германии согласились с расистскими высказываниями. В то же время немцы опасаются угрозы демократическому порядку со стороны расистов и расистских организаций.

Расизм также можно обнаружить в немецком языке: еще в декабре 2019 года была составлена петиция, направленная на запрет сильно дискриминационного N-слова, за которой последовали общенациональные демонстрации в начале 2020 года. Кроме того, в Германии множество улиц и площадей носят имена, которые принадлежат людям, считающимся соучастниками нацистов или эпохи немецкого колониализма. По всей Германии звучат требования переименовать эти улицы, что в некоторых случаях уже произошло<sup>1</sup>.

Федеральный антидискриминационный орган также рассматривает расизм как повседневную проблему Германии. При этом речь идет не только об отдельных случаях. Оскорбления людей из-за цвета их кожи также широко распространены в Германии, согласно данным Федерального антидискриминационного органа. «Дискриминация —

---

<sup>1</sup> Statistiken zu Diskriminierung, Ausländerfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland und den USA // Statista — das Statistik-Portal : [сайт]. 2022. 17 März. URL: <https://de.statista.com/themen/7008/diskriminierung-auslaenderfeindlichkeit-und-rassismus-in-deutschland/>.

обычное явление. Это я могу сказать по нашему опыту, — заявил немецкому пресс-агентству глава комиссии Бернхард Франке. — Мы занимаемся этой проблемой с 2006 года, и с тех пор мы получили около 28 тыс. запросов». Это свидетельствует о том, что речь идет не об отдельных случаях.

«Согласно нашему опыту, на первом месте стоят люди, которые считают себя подвергнутыми дискриминации из-за своего этнического происхождения или расовой принадлежности, — сказал Б. Франке в свете обсуждения Берлинского земельного закона о борьбе с дискриминацией (LADG), принятого в июне 2020 года. — На этих людей приходилось около трети всех запросов. На втором и третьем месте стоит гендерная дискриминация и дискриминация в отношении людей с ограниченными возможностями здоровья. Это три большие группы»<sup>1</sup>. Затем последовала дискриминация по религиозным убеждениям, сексуальной идентичности, возрасту и мировоззрению.

По его словам, в трудовой жизни и гражданской сфере действует Общий закон о равном обращении. «Там, где есть люди, которые подвергаются дискриминации, уже сейчас они могут требовать возмещения ущерба против дискриминатора, то есть работодателя или арендодателя квартиры». Так, с принятием нового Берлинского земельного закона, по мнению Франке, устраняются пробелы, когда «не было достаточно четко регламентировано, какие претензии есть у жителя Берлина, например когда он подвергается дискриминации при полицейском контроле. Конечно, административный суд мог определить, что проверка была незаконной, но из этого не сразу следовало требование о компенсации». Теперь стало проще «установить, что публичные действия были незаконными». Следует отметить, что новый закон является спорным. Критики среди прочего предупреждают, что это вызовет волну жалоб и всеобщее подозрение ко всем сотрудникам администрации, особенно к полиции»<sup>2</sup>.

Как особую форму расизма (этнической дискриминации) ряд исследователей рассматривает случаи дискриминации граждан ФРГ — выходцев из России и Белоруссии, а также постоянно проживающих в Германии русских и белорусов, имеющие место после начала специальной военной операции на Украине в феврале 2022 года. Так, в федеральной земле Северный Рейн — Вестфалия была разбита ви-

<sup>1</sup> Rassistische Diskriminierung in Deutschland alltäglich // Zeit online : [сайт]. 2020. 6 Juni. URL: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-06/rassismus-diskriminierung-deutschland-alltag-antidiskriminierungsstelle>.

<sup>2</sup> Ibid.

трина и замазан фасад магазина с товарами из России. На территории федеральной земли — города Берлина имели место призывы к потребительскому бойкоту магазинов «русской кулинарии» и «русских» ресторанов и кафе. Такого рода акции можно рассматривать как угрозу трудовым правам лиц, которые заняты в соответствующих магазинах и объектах общественного питания. В федеральной земле Баден-Вюртемберг ресторан не приветствовал гостей с российским паспортом — позже владделец извинился за «критику в адрес национальности». В Мюнхенской университетской клинике один профессор отказался лечить русских пациентов и позже извинился за это<sup>1</sup>. Соответствующие извинения были вызваны в том числе оперативной негативной реакцией общественности и профессионального сообщества, справедливо увидевших в этом повторение позорных практик времен гитлеровской Германии, равно как и опасением подачи судебных исков вплоть до Конституционного суда ФРГ в Карлсруэ.

Для Германии новая проблема дискриминации русских является немаловажной. По оценкам, в настоящее время только в Берлине (одна из 16 федеральных земель ФРГ) проживают от 150 тыс. до 300 тыс. русскоязычных граждан. Эта группа очень разнородна, и ее представители проживают в каждом районе Берлина с центром в Марцан-Хеллерсдорфе на востоке и Шарлоттенбург-Вильмерсдорфе на западе, от Шмаргендорфа до Карлсхорста и от Пренцлауэр-Берга до Рудова<sup>2</sup>.

2 марта 2022 года Посольство Российской Федерации в Германии создало адрес электронной почты с обратной связью. По этому электронному адресу соотечественники могли направлять информацию о случаях издевательств, домогательств, угроз, нападений или физического насилия. Прилагаются некоторые примеры сообщений (имена жертв не называются по соображениям безопасности): владелице русского ресторана звонили с неизвестных телефонных номеров с грубыми оскорблениями и угрозами; в магазине Edeka на полке с русскими продуктами висело следующее объявление: «В знак солидарности было принято решение прекратить продажу российских товаров»; бывшему военнослужащему-инвалиду Советской армии коллеги в компании, где он работает бухгалтером, отправили

<sup>1</sup> Russen angefeindet — Politiker appellieren // ZDF : [сайт]. 2022. 4 März. URL: <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/anfeindungen-russen-ukraine-krieg-100.html>.

<sup>2</sup> Butylin N. Werden Russen in Berlin diskriminiert? // Berliner Zeitung : [сайт]. 2022. 19 Mai. URL: <https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/sind-berliner-russophobli.228407>.



по электронной почте фильм, в котором в сопровождении веселой музыки и смеха демонстрировались трупы предположительно российских солдат; банк ING-DiBa AG разослал всем клиентам сообщение о том, что в связи с конфликтом на Украине российским гражданам заморожены счета; у автобусов автобусной компании в Гамбурге, владельцем которой является русскоязычный гражданин Германии, были выбиты стекла; гражданка России, которая является ученицей 5-го класса, подвергалась антироссийским издевательствам со стороны одноклассников, в том числе за то, что она отказалась участвовать во флешмобе в поддержку Украины; русскоязычные граждане Германии массово получают электронные рассылки с формулировками: «Вы не немцы, а русские» или «Отправляйтесь в Москву и помогите Путину»; после того как сотрудники социального учреждения выдвинули серьезные обвинения против президента России, русскоязычная пенсионерка хотела устно защитить В. Путина, в ответ немецкие сотрудники пригрозили выгнать пенсионерку; в родительском чате детского сада появился антироссийский стеб против русскоязычной гражданки Германии<sup>1</sup>.

Посольство России в Берлине, по его данным, за три дня (со 2 по 4 марта 2022 г.) получило сотни жалоб от соотечественников в Германии, которые жаловались на угрозы и письма с проявлениями ненависти. В частности, речь идет о повреждении автомобилей с российскими номерными знаками. Также сообщалось о физическом насилии и издевательствах среди студентов. Посол России в ФРГ С. Ю. Нечаев направил ноту в Министерство иностранных дел Германии, сообщает агентство «Интерфакс», в которой раскритиковал дискриминацию российских соотечественников. Российский посол призвал к «решительным сигналам правительства Германии» властям стран, городов и муниципалитетов «положить конец дискриминации». Министерство иностранных дел ФРГ 4 марта 2022 года подтвердило, что получило ноту.

Председатель оппозиционной партии «Христианско-демократический союз Германии», депутат бундестага ФРГ Ф. Мерц также критически отнесся к подобным инцидентам. Немцы из России и граждане России, проживающие в Германии, «в настоящее время подвергаются неоправданному нападению», — написал Мерц в открытом письме

<sup>1</sup> Über Fälle der Diskriminierung und Verfolgung der russischsprachigen Bevölkerung in Deutschland. Teil 2 // Посольство России в ФРГ : [сайт]. 2022. 10 März. URL: <https://russische-botschaft.ru/de/2022/03/10/ueber-faelle-der-diskriminierung-und-verfolgung-der-russischsprachigen-bevoelkerung-in-deutschland-teil-2/>.

заинтересованным группам, которое можно прочитать в его аккаунте в Twitter от 4 марта 2022 года. — Наш враг не является ни русским народом, ни людьми, которые чувствуют себя связанными с ним»<sup>1</sup>, — говорится далее.

## **5.2. ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС В ПРЕОДОЛЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Весьма чувствительной для Германии является проблема вовлечения в трудовую деятельность и общественную жизнь в целом граждан с ОВЗ (инвалидов, признанных в качестве таковых в соответствии с действующими в ФРГ правовыми нормами). Это связано как с традиционным взглядом на проблемы граждан с ОВЗ как на дискриминацию с рождения, так и с серьезными усилиями предпринимательского сообщества страны по вовлечению таких людей в обычную трудовую деятельность с соответствующей заработной платой. Последнее известно как инклюзивность на рынке труда и рассматривается в ФРГ в качестве важнейшей составляющей практической реализации принципов социального партнерства.

На территории Германии в 2017 году около 1,1 млн человек с ограниченными возможностями здоровья имели работу. Как правило, они были трудоустроены на первичном рынке труда, то есть не сталкивались с периодом безработицы и получения пособия по безработице. Большинство рабочих мест для них сосредоточено в производственном секторе и сфере управления, причем крупные компании часто лучше справляются с включением такого рода сотрудников в производственный процесс, нежели небольшие предприятия. В 2006 году таковых было чуть менее 800 тыс.

В Германии работодатели, имеющие в среднем 20 и более рабочих мест, обязаны выделить 5 % должностей людям с ОВЗ. В 2017 году насчитывалось чуть менее 165 тыс. таких компаний, и только около 122 тыс. из них фактически работали с людьми с ОВЗ. Более 42 тыс. предприятий не включали таких лиц в число своих сотрудников.

Если компании не соблюдают обязательную норму для работников с тяжелой инвалидностью, они должны платить компенсационный налог в размере от 125 до 320 евро в месяц за незанятое обязательное рабочее место. В 2017 году эти сборы составили 642 млн евро —

---

<sup>1</sup> ROUNDUP: Russische Botschaft beklagt Diskriminierung von Russen in Deutschland // Comdirect : [сайт]. 2022. 5 März. URL: [https://www.comdirect.de/inf/news/detail.html?ID\\_NEWS=1025434568](https://www.comdirect.de/inf/news/detail.html?ID_NEWS=1025434568).

соединения, которые могут использоваться исключительно для профессионального привлечения людей с ОВЗ. В общей сложности в 2017 году в Германии было занято около 1,1 млн обязательных рабочих мест трудоспособными людьми с ОВЗ, более 285 тыс. человек трудоспособного возраста с ОВЗ были не заняты.

Кстати, большинство лиц с ограниченными возможностями здоровья, которые находят работу на первичном рынке труда, заняты в промышленных компаниях. В 2017 году на промышленном производстве работали почти 260 тыс. человек с тяжелой инвалидностью, около 250 тыс. инвалидов — в структурах государственного управления, более чем 138 тыс. работников с ОВЗ — в сферах здравоохранения и социального обеспечения. Общий уровень занятости людей с ОВЗ среди работающих по найму в 2017 году составил 4,6 %<sup>1</sup>.

«Инклюзивность» давно уже не является иностранным словом для многих компаний в Германии: с 2006 года число работников с тяжелой инвалидностью выросло примерно на треть. Чтобы улучшить интеграцию людей с ОВЗ на рынке труда, компании могут получить поддержку со стороны государства, в том числе финансовую.

По состоянию на конец 2017 года в Германии проживало чуть менее 3,25 млн трудоспособных людей с ОВЗ в возрасте от 15 до 64 лет. Не все из них подходят для трудоустройства, так, одним из возможных препятствий является то, что прием на работу приведет к дальнейшим физическим или психологическим нарушениям. Тем не менее в последние годы все больше людей с ОВЗ или людей, которые юридически приравнены к ним, удалось интегрировать в рынок труда. При этом 167 тыс. человек с тяжелыми формами инвалидности работали на небольших предприятиях.

В то время как в частных компаниях 4,1 % оплачиваемых рабочих мест занимают люди с ОВЗ, у государственных работодателей эта доля составляет 6,6 %. Это, скорее всего, связано с тем, что, например, профессии преподавателя и административного персонала на государственной службе, как правило, более доступны для заинтересованных лиц, чем многие профессии в сфере экономики, требующие командировок или тяжелой физической работы, как, например, в строительном секторе.

---

<sup>1</sup> Von Pflichtquoten und Ausgleichsabgaben // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2019. 9 Mai. URL: <https://www.iwd.de/artikel/von-pflichtquoten-und-ausgleichsabgaben-426533>.

Таким образом, уровень занятости лиц с ОВЗ в возрасте от 15 до 64 лет в 2017 году составлял чуть менее 42 %, в то время как из всех людей этой возрастной группы 78 % были доступны на рынке труда. Свою роль в таком соотношении играет то, что лишь менее 56 % человек с тяжелой формой инвалидности в возрасте от 25 до 44 лет имеют профессиональную или академическую степень, по сравнению с 84 % своих сверстников. Вместе с тем из 45–64-летних инвалидов почти 77 % имеют профессиональное или высшее образование. Многие из них уже профессионально состоялись к тому моменту, когда получили инвалидность (в частности, вследствие онкологии или заболевания спины). Таким образом, колебания на рынке труда для этих людей в основном обусловлены сочетанием возраста и инвалидности.

Следовательно, молодым людям со специальными образовательными потребностями необходимо оказывать помощь прежде всего в выборе профессии и получении степени, чтобы усовершенствовать их возможности на рынке труда. Для пожилых людей с ОВЗ в первую очередь важна сама возможность оставаться на работе. Для них нужны такие меры, как гибкий рабочий график или неполный рабочий день. При необходимости содержание работы также должно быть скорректировано.

По сути, компании, в которых работают люди с ОВЗ, должны индивидуально удовлетворять потребности таких сотрудников. Таким образом, коммерческий сотрудник, болеющий диабетом, нуждается в иной поддержке по сравнению с мастером электроники с хроническим психическим заболеванием.

То, что меры поощрения работников с ОВЗ могут быть довольно дорогостоящими, не должно отпугивать компании. Потому что государство выделяет им средства для включения инвалидов в трудовой процесс. В 2017 году отделы интеграции выплатили более 156 млн евро в виде пособий, среди прочего — в случае чрезвычайных нагрузок, например, когда сотрудник с ОВЗ нуждался в особой поддержке.

В дополнение к финансовым средствам компаниям также часто требуются консультации, чтобы получить представление о возможностях и условиях финансирования. Тем не менее этими вопросами занимается целый ряд государственных учреждений — помимо интеграционных ведомств, это агентства по трудоустройству и пенсионному страхованию. С одной стороны, это позволяет находить индивидуальные решения для многих отдельных случаев, с другой стороны,

разнообразие предложений для предприятий часто вызывает сложность при выборе оптимальной модели.

Информацию и советы для предприятий, предложения о модели действий компании могут найти в Интернете. Таким образом, портал REHADAT предоставляет множество советов и делится информацией с работниками с ОВЗ, а также с работодателями. Например, как подать заявку на необходимую помощь по трудоустройству, как получить финансовое поощрение или какие решения по трудовому законодательству следует учитывать.

Кроме того, Центр компетенций, специально предназначенный для лиц, принимающих решения в малом и среднем бизнесе, выполняет ту же функцию. Руководства, практические примеры и вебинары позволяют в кратчайшие сроки разобраться с тем, как трудоустроить людей с ОВЗ<sup>1</sup>.

В связи с решением проблемы дискриминации людей с ОВЗ в трудовом процессе отдельного разговора заслуживает цифровизация технологий, работ, услуг. В общественных дискуссиях преобладает скептический взгляд на роль цифровизации в мире труда. Но есть и другое мнение: новые методы облегчают «включение» работника с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда. Согласно текущему уровню знаний вопрос о том, кто выиграет от цифровизации, а кто может проиграть, в первую очередь зависит от необходимой квалификации и типа занятости. Ожидается, что спрос на рабочую силу с профессиональным или академическим образованием будет возрастать. Кроме того, при оказании адресных услуг потенциал автоматизации, вероятно, будет меньше, чем в более безличных областях работы. Это относится ко всем работникам, как с инвалидностью, так и без нее. По данным Федерального агентства по труду, в 2016 году только 11 % работников с ОВЗ занимали должности, которые в значительной степени были бы автоматизированы.

Тем не менее люди с ОВЗ возлагают на цифровизацию совсем другие надежды, чем их коллеги, о чем свидетельствует опрос Forsa для Исследовательского института Handelsblat: 70 % работников с ОВЗ надеются на разработку новых способов цифровизации; почти столько же ожидают, что появятся новые профессиональные области и машины в будущем смогут выполнять физическую работу; и лишь 6 % респондентов не видят никакой выгоды от цифровизации.

---

<sup>1</sup> Metzler C. Wege zu mehr beruflicher Inklusion // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2019. 9 Mai. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wege-zu-mehr-beruflicher-inklusion-426518>.

Возникает вопрос, что цифровые технологии могут сделать для включения. Фактически цифровые технологии могут сделать многое, чтобы компенсировать проблему инвалидности на рабочем месте. Доступное программное обеспечение, линии связи и информация повышают возможности трудоустройства, особенно для людей с ограниченным слухом или зрением. И даже технические средства уже сегодня оказывают значительное воздействие.

Можно привести два примера. «Умные очки» помогают глухим сотрудникам в логистике по принципу выбора по зрению: очки подключаются к ручному сканеру через Bluetooth и получают информацию о новых заказах через Wi-Fi с центрального компьютера. Затем на дисплее отображается уникальная информация в виде пиктограмм. Таким образом, можно избежать недоразумений, возникающих из-за различий в языке звуков и языке жестов. Кроме того, пиктограммы должны быть понятны всем сотрудникам. Экзоскелеты — это своего рода роботы, которые надеваются и функционируют как протезы. Будучи чувствительными к прикосновению и индивидуально программируемыми, они также могут использоваться в качестве вспомогательных систем для людей с физическими недостатками. Экзоскелеты уже сегодня применяются в автомобильной промышленности на монтажных лентах, а также при подъеме и переноске при уходе за людьми с ОВЗ<sup>1</sup>.

Процессы преодоления дискриминации работников с ограниченными возможностями здоровья в Германии в последнее время часто рассматривается в общем контексте улучшения условий труда и охраны труда. Считается, что качественное улучшение мониторинга безопасности и гигиены труда должно исходить из распространения тех условий, которые являются базовыми и необходимыми для сотрудников с ОВЗ, на максимальное количество рабочих мест, даже если они такими работниками и не заняты и не входят в соответствующие квоты.

Федеральное министерство труда и социального обеспечения в январе 2022 года опубликовало «Отчет о безопасности и здоровье на рабочем месте за 2020 год». Хотя Закон о контроле за гигиеной труда принят в конце 2020 года, его быстрое внедрение в практику предприятий и организаций зависит от действий нового правительства ФРГ, сформированного по итогам парламентских выборов в конце 2021 года. Отчетный 2020 год ознаменовался пандемией

---

<sup>1</sup> Bessere Inklusion mit Exoskelett und Datenbrille // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2019. 29 Apr. URL: <https://www.iwd.de/artikel/bessere-inklusion-mit-exoskelett-und-datenbrille-426528>.

коронавируса. Борьба и предотвращение распространения коронавируса SARS-CoV-2 требовали эффективных и скоординированных действий для обеспечения адекватной защиты от инфекции. Отдельные мероприятия органов по охране труда и страхованию от несчастных случаев по борьбе с пандемией представлены в опубликованном отчете. Объединение немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) оценило текущий отчет и обнаружило вопиющие пробелы в мониторинге безопасности и гигиены труда.

Согласно отчету на 1490 надзорных работников по всей стране возложены обязанности по охране труда. В среднем получается, что один инспектор обслуживает 25 362 сотрудника. В некоторых федеральных землях, таких как Бавария, соотношение составляет 40 тыс. сотрудников на одного инспектора. Однако Международная организация труда (МОТ) в Конвенции № 81 рекомендует квоту не более 10 тыс. сотрудников на одного инспектора по охране труда. Таким образом, Германия явно не соблюдает международные требования. Даже в правительственном отчете говорится о неудовлетворительном уровне безопасности и гигиены труда. Надзорные службы должны быть усилены и нацелены на более активные действия, считают профсоюзы. Для DGB заявление о несостоятельности в области мониторинга безопасности и гигиены труда вряд ли может быть более очевидным.

В последнее время количество государственных проверок условий охраны труда значительно снизилось на общенациональном уровне до 128 тыс. посещений, а за два года до этого их было 167 тыс. В качестве одной из причин резкого снижения DGB называет инструкцию проводить проверки по охране труда на основании информации работодателей без посещения самих рабочих мест. Однако, по мнению Объединения немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), эффективный контроль со стороны органов по охране труда может проводиться только на месте, поскольку только так власти смогут полностью выполнить задачи по консультированию и мониторингу. Тем более что далеко не все работники трудятся в домашних условиях, защищены от опасности заражения и смертельных несчастных случаев на производстве. Высока потребность в эффективном контроле. В отчетном 2020 году каждые четыре дня происходили смертельные несчастные случаи на производстве. Кроме того, общее число подлежащих регистрации несчастных случаев на производстве — 77 115 — находится на пугающе высоком уровне<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Wörsdörfer A.* Arbeitsschutz: Deutschland ohne Aufsicht // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/+co+4d3b4264-7eb9-11ec-bcb8-001a4a160123>.

### 5.3. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ РАСЧЕТЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОПРЕДЕЛЕНИИ УСЛОВИЙ ЗАНЯТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (ЧИНОВНИКОВ). ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Давней исторической традицией Германии является наличие большой прослойки чиновников, к которым относят не только собственно сотрудников органов государственной власти, но и, например, учителей, почтовых служащих. Статус чиновника означает — по крайней мере, теоретически, исходя из действующих правовых норм, — более высокую зарплату, лучшее пенсионное обеспечение. При этом следует отметить, что проблемы защиты социально-трудовых прав государственных служащих (чиновников) во многом отличаются от аналогичных проблем наемных работников, занятых на промышленных предприятиях или в крупных торговых центрах. Жесткость правового регулирования для тех, кто обладает статусом чиновника, их полная зависимость от руководства (например, учителей от директоров школ и земельных министерств и ведомств), сложности дифференциации при расчете заработной платы привели к тому, что в последнее десятилетие в отношении их социально-трудовых прав все чаще звучит термин «дискриминация» и обсуждаются различные варианты изменения этой ситуации к лучшему. Основной способ — усиление роли профессиональных союзов и включение механизмов социального диалога (социального партнерства), в том числе в ходе обсуждения новых тарифных соглашений для государственных служащих.

«В отличие от промышленности, производительность труда на государственной службе нелегко измерить, — отмечает директор Института немецкой экономики Кельна Михаэль Хютер в интервью на немецком радио Deutschlandfunk 3 марта 2015 года. — Это также проявляется в дискриминации сотрудников по отношению к чиновникам. Фон этой дискриминации между сотрудниками и чиновниками на самом деле заключается в том, что то, что делается для чиновников, на самом деле не рассчитывается должным образом в отношении средних доходов домохозяйств»<sup>1</sup>.

В масштабах Германии наблюдается неравномерное развитие, что отмечают новые федеральные земли прежде всего при наборе учителей. Как отметил специалист, «это всегда немного сложнее для занятых в общественном пространстве, чем в промышленности, потому что вопрос о размере не так прост. В промышленности, в экономике

<sup>1</sup> Hüther M. Diskriminierung zwischen Angestellten und Beamten // Deutschlandfunk. 2015. 3 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/interviews/michael-huether-diskriminierung-zwischen-angestellten-und-beamten.html>.



в целом, в частной сфере мы пытаемся определить пути повышения производительности труда. Затем из анализа этих путей роста производительности труда возникают реальные перспективы повышения заработной платы. Это намного сложнее для занятых в общественном пространстве. Здесь необходимо смотреть, какова концепция постоянного финансирования или основа финансирования государственных бюджетов»<sup>1</sup>.

Дискуссия о финансовом стимулировании совершенствования оказания государственных услуг пока не привела к весомым практическим результатам: «В общественной сфере всегда действует принцип равного обращения, а не специальных выплат. Такова вся компенсационная система, которая сложилась в общественном пространстве, и попытка добиться здесь гибкости, с одной стороны, и возможности премировать специальные услуги — с другой, на самом деле не принесла результата»<sup>2</sup>.

Социальное партнерство является важным фактором, по мнению Михаэля Хютера, и то, как разрешаются конфликты, в частности с использованием контрактных обязательств, безусловно, является примером. Начиная с 2006 года уровень организации работников (например, работающих женщин, которых особенно много на низших ступенях государственной службы) среди чиновников, в частности в профсоюзах, вырос на 2 процентных пункта с минимального уровня. Даже в кризисные 2009–2010 годы разумные коллективные переговоры показали, что в этой сложной ситуации социальное партнерство реально работает. В то же время увеличение числа членов профсоюзов происходит в традиционной области: это те, кто работает в основном полный рабочий день в области промышленности. Рост охвата профсоюзным членством наблюдается в возрастной группе от 51 года и старше.

«Социальное партнерство работает тогда, когда оба партнера хорошо относятся друг к другу, ищут компромиссное решение, могут соответствующим образом идентифицировать и объединять интересы работодателей и предпринимателей, которые существуют объективно и не совпадают, — в этом случае будет хороший результат коллективных переговоров. Учитывая инфляцию при нулевом или даже слегка дефляционном развитии, каждый показатель повышения заработной платы автоматически одновременно является реальным повышением

---

<sup>1</sup> Hüther M. Op. cit.

<sup>2</sup> Ibid.

в той же степени. Это означает, что существует эффект повышения реально располагаемых доходов наемных работников только через освобождение от влияния инфляции, — считает Михаэль Хютер. — Однако это также должно быть учтено в формуле заработной платы. И, как я уже сказал, на публичных переговорах мы не оцениваем производительность труда на государственной службе. Мы не можем этого сделать. Таким образом, здесь переговоры должны вестись с другой точки зрения — прежде всего долгосрочной жизнеспособности государственного бюджета, после чего можно будет принимать адекватное решение о повышении заработной платы и иных социальных выплат, которое устроит все стороны переговорного процесса о новых тарифных соглашениях»<sup>1</sup>.

Ярко демонстрирует все проблемы, с которыми в Германии сталкиваются люди, занятые на государственной службе, положение работающих в системе высшей школы ФРГ. Работники немецких высших учебных заведений в целом оценивают условия своего труда ниже, чем другие работники государственной службы. Кроме того, серьезной проблемой являются временные трудовые отношения: почти 80 % женщин-ученых имеют только временные контракты. Для отчета о высшем образовании DGB было опрошено почти 11 тыс. сотрудников (как научных, так и ненаучных) из 55 немецких колледжей и техникумов.

Как женщины-ученые, так и в целом все опрошенные сотрудники в области технологий и управления оценивают качество условий труда в целом ниже, чем группы, используемые для сравнения, то есть все работники с (специальными) высшим образованием и государственной службы. Более 3/4 (78 %) научных сотрудников регулярно работают дольше, чем предусмотрено контрактом, что составляет в среднем 10 сверхурочных рабочих дней в месяц. Кроме того, среди сотрудников колледжей технологий и управления 61 % регулярно работает дольше, чем согласовано по контракту.

В рамках опроса по отчету о высшем образовании DGB (ноябрь 2020 г.) 78 % опрошенных женщин-ученых и 16 % сотрудников в области технологий и управления заявили, что работают на временной основе. Таким образом, временные рамки трудоустройства (срочные контракты, ограниченные по времени действия трудовые договоры) намного больше среднего показателя в колледжах среди всех групп работников.

---

<sup>1</sup> Hüther M. Op. cit.

«При этом немецкая область науки все больше конкурирует с экономикой и зарубежными научно-исследовательскими институтами. Но в немецкой научной системе господствует неустойчивая занятость. Неопределенные перспективы и высокая доля неоплачиваемой дополнительной работы существуют в течение многих лет. Таким образом, передовые исследования вряд ли могут удержаться на уровне, соответствующем требованиям мировой конкуренции в данной сфере», — заявил заместитель председателя DGB Эльке Ханнак по результатам отчета.

«Условия труда в науке в срочной перспективе должны стать более привлекательными — это касается не только научных работников, но и сотрудников в области техники (инженеров и техников, лаборантов, занятых в научных учреждениях) и специалистов управления. Хорошие исследования и преподавание, наконец, нуждаются в достойных условиях труда и занятости. Это предполагает больше постоянных должностей для выполнения поставленных задач, планируемые перспективы развития и карьерные пути, а также больше штатных должностей»<sup>1</sup>, — отмечает Эльке Ханнак.

#### **5.4. ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЖЕНЩИН И ПОЗИЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ**

Важнейшим направлением преодоления дискриминации в социально-трудовых отношениях в Германии считается борьба против неравенства в оплате труда работающих мужчин и женщин, то есть дискриминации по гендерному принципу. Преодоление разрыва в оплате труда мужчин и женщин является важным направлением в деятельности Объединения немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). Важной частью антидискриминационных практик также является борьба за выравнивание уровня занятости по гендерному признаку.

Проблема занятости женщин тесно связана с тем, насколько в странах — участницах ЕС трудоустроены женщины, родившиеся за пределами Евросоюза. В большинстве стран ЕС женщины, родившиеся за пределами Европы, реже трудоустроены, чем женщины, родившиеся в соответствующей стране ЕС. Только в трех государствах — членах ЕС ситуация прямо противоположна.

---

<sup>1</sup> Wissenschaft an Hochschulen: Vier von fünf Stellen sind befristet // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2020. 16 Nov. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++701f435a-2589-11eb-b49a-001a4a160123>.

В то время как в Скандинавских странах, Германии, Нидерландах и Литве около 80 % женщин, родившихся в стране проживания, имеют работу, это относится только к 50 % итальянок и гречанок. Женщины, родившиеся за пределами Европы и в настоящее время проживающие в Европейском союзе, реже работают почти в каждом государстве — члене ЕС, чем женщины, родившиеся там. Разрыв в занятости особенно велик в Швеции, Бельгии, Германии, Франции, Нидерландах, Австрии и Финляндии, по крайней мере на 20 %. Только в Чехии, Польше и на Мальте уровень занятости женщин, не являющихся выходцами из стран Евросоюза, выше, чем у женщин, родившихся в соответствующей стране ЕС<sup>1</sup>.

Таблица 5

**Занятость женщины в странах Евросоюза в зависимости от места рождения  
(в % от числа работающих женщин в возрасте от 20 до 64 лет)**

Страна Евросоюза	Родились в стране Евросоюза	Родились за пределами Евросоюза
Швеция	84,0	56,3
Германия	79,0	55,1
Нидерланды	78,4	57,0
Литва	76,2	67,8
Финляндия	76,1	56,1
Хорватия	62,3	52,1
Испания	61,7	52,1
Румыния	61,0	—
Италия	53,7	45,1
Греция	52,6	41,5

*Источник:* Евростат.

Женщины по-прежнему зарабатывают на 18 % меньше в Германии, чем их коллеги-мужчины (данные на март 2022 г.). Эффективными инструментами для борьбы с гендерным разрывом в оплате труда в зависимости от пола являются коллективные договоры. У работников в компаниях, охваченных коллективными договорами, гендерный разрыв в оплате труда составляет на 10 процентных пунктов меньше, чем у работников предприятий и организаций без коллективного договора. Разрыв в заработной плате между работающими мужчинами

<sup>1</sup> Schmiedendorf Berit Erwerbstätigkeit in der EU: Die Frauenlücke // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2022. 14 Apr. URL: <https://www.iwd.de/artikel/erwerbstaetigkeit-in-der-eu-die-frauenluecke-540035>.

и женщинами по-прежнему намного выше среднего показателя по Европейскому союзу. Разрыв в оплате труда мужчин и женщин (разрыв по гендерному признаку) в Германии хотя и стал немного меньше, чем раньше (в марте 2022 г. он составлял 4,08 евро в час), но все еще намного выше среднего показателя по ЕС. Это в первую очередь связано со структурными факторами, такими как неравномерное распределение женщин и мужчин по определенным отраслям и профессиям. По данным Федерального статистического управления ФРГ, это объясняет разницу в заработной плате почти в 3/4 случаев.

Женщины выигрывают от закрепления уровня минимальной заработной платы в размере 12 евро на законодательном уровне, поскольку они часто работают в секторах с низкой заработной платой. В ходе текущих коллективных переговоров в области муниципальных социальных и образовательных услуг государственной работодателю следует подать пример снижения разрыва в оплате труда по гендерному признаку: ведь 80 % работающих там составляют женщины, поэтому повышение оплаты труда и улучшение условий труда пошло бы им на пользу. Это также необходимо с учетом растущей нехватки квалифицированных кадров. Только так можно получить дополнительный, хорошо обученный и мотивированный персонал и обеспечить соответствующее предложение по уходу за детьми, которое позволит родителям (особенно одиноким) заниматься своей профессиональной деятельностью. При этом немецкие профсоюзы считают, что принятое бундестагом (нижней палатой федерального парламента ФРГ) решение о выделении 100 млрд евро для бундесвера не должно быть обеспечено за счет необходимых государственных инвестиций в социальную сферу. Рост военных расходов не должен происходить за счет инвестиций в детские сады и школы, отвечающих потребностям населения, высококачественное здравоохранение или за счет запланированных грантов на бюджетные услуги<sup>1</sup>.

В марте 2020 года немецкие профсоюзы официально поддержали лозунг: «С коллективными контрактами против гендерного разрыва в оплате труда». Там, где действуют коллективные договоры, разрыв в оплате труда меньше на 10 процентных пунктов, отмечало тогда DGB. Коллективные договоры не просто поднимают доход в нижней части распределения заработной платы, но и помогают умень-

---

<sup>1</sup> Equal Pay? — Mit Tarifvertrag und guter Daseinsvorsorge! // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/wirtschaftsfinanz-steuerpolitik/++co++0d9ad52a-a128-11ec-a3c8-001a4a160123>.

шить разрыв в оплате труда по половому признаку. Под защитой коллективных договоров по тарифам гендерный разрыв в оплате труда снизился на 6 процентных пунктов в период с 2000 по 2010 год, в то время как на предприятиях и в организациях, где не было коллективных договоров и привязки к тарифным соглашениям, почти ничего не изменилось.

Если посмотреть внимательно, то можно увидеть, что тарифные обязательства женщин и мужчин весьма различаются по отрасли, размеру операций и региону.

Особенно много женщин работают в отраслях, где фиксация тарифов встречается крайне редко. В то время как в горнодобывающей промышленности, энергетике и водоснабжении три из четырех сотрудников работают под защитой коллективного договора, в гостиничном бизнесе это относится только к одному из трех сотрудников, а в информационно-коммуникационном секторе — только к каждому десятому. Тем, кто работает сокращенный рабочий день, обычно не платят по коллективному договору. Это в основном касается женщин, которые занимают 2/3 частично занятых мест. По состоянию на март 2020 года 30 % женщин (но всего лишь 19 % мужчин) получали реальную зарплату ниже порога низкой заработной платы.

Структурно слабая тарифная привязка, то есть слабость системы коллективных договоров для малого и среднего бизнеса существенно усложняет общую ситуацию с коллективными договорами. При этом в Германии в малом и среднем бизнесе заняты 2/3 всех работающих женщин. Хотя среди компаний с более чем 2 тыс. работниками три из четырех связаны тарифами согласно коллективному договору, для предприятий с менее 20 работниками это относится только к каждому четвертому. В федеральных землях Восточной Германии в сфере труда занято значительно больше женщин, чем в Западной Германии, — на 61 %, но при этом на востоке ФРГ только 20 % предприятий по-прежнему связаны коллективными договорами.

Там, где действуют коллективные договоры, женщины получают зарплату выше среднего: их почасовая заработная плата на предприятиях, связанных тарифными соглашениями, в среднем почти на четверть выше, чем у женщин на предприятиях, не имеющих тарифных соглашений, в то время как бонус от наличия тарифного соглашения составляет пятую часть зарплаты для мужчин. При одинаковой профессии и сопоставимой деятельности положительный тарифный эффект для женщин по-прежнему составляет чуть менее 10 %, в то время как разница для мужчин — около 7 %.

Поэтому в марте 2020 года DGB призвало к борьбе с дискриминацией женщин на рынке труда посредством:

- расширения тарифных обязательств и сокращения нестабильной (временной) занятости;
- повышения уровня социальных, персональных и бытовых услуг;
- введения в практику моделей рабочего времени, которые позволяют женщинам и мужчинам наравне участвовать в трудовой жизни;
- узаконивания юридического обязательства работодателей проверять свою практику оплаты труда<sup>1</sup>.

Новый дополнительный импульс такого рода требованиям Объединения немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) придала пандемия COVID-19. «Пандемия усилила дисбаланс в распределении рабочей силы между мужчинами и женщинами. Фундаментальные изменения в мире труда заметно влияют на занятость женщин. В то же время цифровизация позволяет создавать новые формы организации труда с перспективой более высококвалифицированной работы. Борьба с изменением климата в течение длительного периода времени меняет отрасли, рабочие места и жизненные ситуации, — говорится в призывах, прозвучавших на Международном женском дне 8 марта 2022 года. — Люди, принимающие решения в политике и бизнесе, несут большую ответственность за то, чтобы женщины не потерпели неудачу в этих изменениях. Вот почему мы призываем вас учитывать перспективы и потребности женщин во всех решениях для всех сфер жизни и во всех отделах и отраслях.

— Справедливые возможности для женщин в мире цифровой работы!

— Равенство как задача соблюдения социально-трудовых прав при осуществлении новой „климатической политики“!

— Социальная и финансовая оценка социальных и персональных услуг!

— Равная заработная плата за равный и равноценный труд!

Мы хотим раскрыть потенциал перемен для продвижения равенства! Мы призываем новое федеральное правительство смело использовать изменения в течение десятилетия равенства — чтобы время, деньги и власть наконец были распределены справедливо!

— Объявите Десятилетие равенства! В связи с этим:

— Укрепите тарифную привязку и участие!

---

<sup>1</sup> Frauen mit Tarifvertrag: Besser dran! // Reden wir über : [сайт]. 2020. 6 März. URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/frauen-mit-tarifvertrag-besser-dran>.

— Переведите работающих неполный рабочий день на работу по социальному обеспечению потребностей граждан, на работу в социальную сферу!

— Закрепите проверки равенства для законов, действий и программ!

— Неоплачиваемая работа по дому и уходу — для всех полов!

Учитывая социальные и экономические изменения, возрастает роль профсоюзов в развитии активности работников проводить изменения в своих интересах. Чтобы добиться равенства женщин и мужчин, нам нужны сильные советники, которые выступают за справедливые возможности и экономическую независимость женщин.

Вот почему мы призываем к выборам в совет директоров в 2022 году:

— Сделайте свой выбор! Выберите равенство! Воспользуйтесь этим шансом!

В Международный женский день женщины из Союза профсоюзов Германии надеются на изменения, не упуская из виду риски: мы требуем хороших условий труда, более высокой заработной платы и возможностей для квалификации, соответствующих потребностям, для всех! Давайте бороться вместе и в полную силу за женщин и их экономическую независимость»<sup>1</sup>.

Сформулированная в данном призыве задача активного продвижения женщин в советы директоров компаний на данный момент рассматривается как один из эффективных способов преодоления гендерной дискриминации при оплате труда, трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице. Женщины продолжают пребывать в невыгодном положении в личной жизни и работе. Например, согласно отчету германского федерального правительства о равенстве, женщины выполняют на 52 % больше неоплачиваемой работы по уходу, чем мужчины. В парных семьях с детьми разрыв по гендерному уходу составляет уже 83 %. Кроме того, разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами в Германии равен 18 %. Если пересчитать это значение и перевести его в дни, то женщины при равной почасовой оплате труда работают бесплатно в среднем 66 дней.

Пойти на выборы в совет директоров — значит обеспечить гендерную справедливость. Но как можно обеспечить гендерную справедливость в мире труда? Женщины DGB ясно дают понять в своем призыве: совет директоров — это средство достижения цели: «Чтобы добиться равенства женщин и мужчин, нам нужны сильные

---

<sup>1</sup> Aufruf zum Internationalen Frauentag // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 24 Febr. URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/internationaler-frauentag-weltfrauentag>.



советники по операциям, которые выступают за равные возможности мужчин и женщин и экономическую независимость женщин. Вот почему мы призываем к выборам в совет директоров в 2022 году: сделайте свой выбор! Выберите равенство! Голосуйте за женщин-кандидатов! Воспользуйтесь этим шансом!»

Лица мужского или женского пола, принадлежащие на предприятии к меньшинству, должны быть представлены в совете директоров по крайней мере в соответствии с его долей. Закон о «конституции предприятия» регулирует гендерный коэффициент. На предприятии, состоящем из 150 работников, в том числе 50 женщин и 100 мужчин, в настоящее время в совете директоров из семи человек должны быть представлены как минимум две женщины.

Какие причины приводят к неблагоприятному положению женщин в профессиональной жизни? Многие женщины продолжают заниматься домашним хозяйством и откладывают свою профессиональную карьеру. Согласно исследованию Фонда Ханса Беклера, рабочие советы делают ставку именно на этот момент. Гибкий рабочий график для родителей, помощь в уходе за детьми и целенаправленное продвижение женщин — вот лишь некоторые преимущества, которые с большей вероятностью обеспечат лучший баланс между работой и семьей в учреждениях с советом директоров.

В п. 80 Закона о конституции предприятия (BetVG) отмечается, что обеспечение фактического равенства женщин и мужчин входит в обязанности совета директоров. Чтобы это произошло, необходимо соблюдать равное отношение к женщинам и мужчинам при приеме на работу, обучении, повышении квалификации и продвижении по службе. Аналогичным образом, необходимо поощрять стремление к балансу между семьей и работой<sup>1</sup>.

Женщины, работающие на предприятиях и в организациях ФРГ, осознают свое право на отчет о заработной плате; поэтому они хотят знать, платят ли им меньше, чем их коллегам-мужчинам. Зная это, они в будущем будут иметь больше способов добиться аналогичной оплаты в судебном порядке. До сих пор практика показывает, что, несмотря на требование юридической информации, женщинам часто не удается привести необходимые доказательства дискриминации в судебном разбирательстве. В мае 2022 года Федеральный суд по труду постановил, что отчета о заработной плате достаточно в качестве

---

<sup>1</sup> Mit Betriebsrat Geschlechtergerechtigkeit erreichen // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 7 März. URL: <https://www.dgb.de/betriebsratswahl/++co++a67a0456-9bcd-11ec-977a-001a4a160123>.

доказательства, чтобы обосновать дискриминацию по половому признаку, если коллеги-мужчины в компании зарабатывают больше. Затем работодатель должен попытаться опровергнуть это в ходе судебного рассмотрения исков со стороны женщин-сотрудниц.

«Это решение высшего суда является важным шагом в обеспечении соблюдения женщинами своего права на равную оплату, — отметила Эльке Ханнак, заместитель председателя DGB. — Для более эффективного обеспечения права на равную оплату в результате запроса информации Федеральный суд по труду создает лучшие условия. Тем не менее необходимо право на обязательное хранение такого рода информации, чтобы не обременять работников всем, что связано с иском о равенстве заработной платы. Многие не хотят реализовывать это требование самостоятельно, в порядке собственной инициативы, потому что боятся, что это может повлиять на их трудовые отношения или даже поставить под угрозу в случае нестабильных условий на производстве, на предприятиях и в организациях, где они трудоустроены»<sup>1</sup>.

По-прежнему существуют структурные неравенства, которые приводят к неравенству оплаты труда и не устраняются решением суда. Право на информацию в соответствии с Законом о прозрачности оплаты применяется только на предприятиях, имеющих в штате более 200 сотрудников. Таким образом, многие женщины на небольших и средних предприятиях вообще не подпадают под действие закона. Но установление равенства в оплате труда должно быть применимо для всех сотрудников. В конце концов, ничего не меняет и то, что индивидуальное требование об информации слишком запутанное. Те, кто хочет им воспользоваться, сталкиваются с препятствиями: работница должна знать свои права, самостоятельно определять и выбирать компоненты оплаты труда, знать, охвачен ли работодатель действием коллективного договора (связанным тарифным соглашением) или выплачивает вознаграждение за труд без системы тарифной оплаты, и после этого она должна оценить, является ли она дискриминированной<sup>2</sup>.

Заместитель председателя DGB Эльке Ханнак ставит вопрос о специфически гендерном подходе к формированию федерального и земельных бюджетов ФРГ. Женщины живут и работают иначе, чем

---

<sup>1</sup> Bundesarbeitsgericht stärkt Frauen den Rücken // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 22 Jan. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++1e8fe0da-5c9d-11eb-b6da-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Ibid.

мужчины. Это означает, что они используют инфраструктуру в своей повседневной жизни иначе, чем мужчины, и получают другую государственную помощь. Это государство должно учитывать при инвестировании. Если не удастся, государственные инвестиции могут оказать неравномерное и несправедливое влияние на пол. Поэтому гендерное бюджетирование — это использование инвестиций в соответствии с полом. Наконец, по закону правительство обязано распределять социальную и экономическую помощь на равных основаниях. Чтобы это реализовать, необходимо учитывать разные жизненные реалии мужчин и женщин во всех инвестициях.

При этом часто упускаются из виду простые различия в повседневной жизни. Например, исследования показывают, что женщины чаще пользуются общественным транспортом, а мужчины, напротив, (собственной) машиной. Это также следует учитывать при инвестировании с учетом пола и планировании дорожного движения.

Очевидно, что мир труда у женщин и мужчин часто отличается. Например, в сфере ухода за детьми и социальных услуг в основном заняты женщины. Таким образом, четверо из пяти работников, оказывающих услуги по уходу за престарелыми и детьми, — женщины. Это означает: если здесь будут созданы лучшие условия труда и установлена более высокая заработная плата, это принесет пользу прежде всего женщинам. Те, в свою очередь, могли бы пополнить государственную казну более высокими налогами и социальными взносами и самостоятельно обеспечить свою пенсию. Наконец, еще больший разрыв отмечается в размере пенсий, чем в зарплате: так, в Восточной Германии женщины в 2014 году получили пенсию на 23 % ниже, чем мужчины. На Западе этот так называемый гендерный пенсионный разрыв составил 42 %.

Негативные последствия пандемии коронавируса особенно влияют на профессии, в которых большинство работающих — женщины, как показывает публикация Федерального статистического управления по случаю Международного женского дня (март 2021 г.). Например, в наиболее пострадавших от кризиса индустрии гостеприимства (частично), заведения которой были закрыты в течение нескольких месяцев (65 %), а также в парикмахерских и косметических салонах (87 %) трудится высокий процент работающих женщин.

Страдают от негативных последствий пандемии коронавируса также отрасли, где высок риск заражения и постоянная нагрузка, — там работают преимущественно женщины:

— розничная торговля (доля женщин — 81 %);

- уход за престарелыми (доля женщин — 84 %);
- воспитание и социальная работа (доля женщин — 84 %);
- общеобразовательные школы (доля женщин — 73 %).

Таким образом, делает вывод Элке Ханнак, «коронавирусный кризис оплачивался женщинами».

В отчете Института экономики и социальных наук (WSI) Фонда Ханса Беклера делается предупреждение: разделение супругов приводит к тому, что женщины получают более низкие социальные пособия в период безработицы или кратковременной работы. Кроме того, в кризис компании, как правило, увольняют с работы по найму тех, кто занят неполный рабочий день, — так называемых мини-работников. От этого особенно сильно страдают женщины.

По данным DIW Berlin, они специально нанимают две трети сотрудников с неполной занятостью. Матери больше были подвержены влиянию пандемии коронавируса, чем отцы. Кроме того, школы и детские дома, закрытые из-за пандемии, обременяют матерей куда сильнее, чем отцов. Потому что в основном за уход за детьми и работу по дому отвечают женщины (даже в большей степени, чем до пандемии), независимо от того, работают они или нет.

Поэтому неудивительно, что в конце января 2021 года 54 % женщин с детьми, опрошенных WSI, оценили свою ситуацию как сильно/чрезвычайно обременительную. Среди мужчин с детьми в семье это сделали 44 %. То есть многие родители-одиночки находятся в тяжелом положении, так, 62 % чувствовали сильное или чрезвычайно сильное напряжение. Как правило, в Германии если речь идет о родителе-одиночке, то среди них 90 % матерей.

Чтобы обеспечить равенство в долгосрочной перспективе, объединение профсоюзов Германии считает необходимым:

- принять стратегию устойчивого равенства, учитывающую политические планы и финансовые решения, касающиеся того, способствуют ли они равенству между мужчинами и женщинами и каким образом;
- увеличить инвестиции в инфраструктуру, способствующую гендерной справедливости;
- повысить уровень предоставляемых социальных, персональных и бытовых услуг<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Werden Frauen bei Investitionen benachteiligt? // Reden wir ueber : [сайт]. 2021. 5 März. URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/werden-frauen-bei-investitionen-benachteiligt>.

7 июля 2020 года, сразу после массовых беспорядков в США, федеральное правление DGB приняло специальную резолюцию в защиту женщин-полицейских. В ней, в частности, говорится: «Борьба с расизмом и фашизмом — одна из важнейших задач для профсоюзов. Но некоторые дебаты последних недель были отмечены обобщениями и обвинениями в отношении определенных профессиональных групп. Особенно часто в центре внимания оказывалась полиция. Такие обобщения мы, как DGB, отвергаем.

Мы, профсоюзы DGB, осуждаем любые формы насилия и дискриминации в отношении женщин-полицейских и солидарны с нашими коллегами в полиции. Профсоюз полиции (GdP) является для нас таким же членом DGB, как и все другие профсоюзы. История научила нас тому, что политический раскол вредит всем зависимым работникам в нашей стране... Мы шокированы масштабами насилия в отношении женщин-полицейских, женщин-санитаров и пожарных, а также работников общественного транспорта, больниц, офисов и других государственных учреждений. За последние два года более двух третей работников государственного сектора подверглись оскорблениям, угрозам или нападениям во время работы.

Мы не хотим и не будем безучастно воспринимать такое развитие событий и вместе выступаем за права и защиту наших коллег. Мы говорим „нет“ атмосфере презрения, дискриминации и насилия. Имея это в виду, DGB со своими профсоюзами-членами еще в прошлом году запустила инициативу „Никогда не забывай, что здесь работает человек“.

Мы все — будь то граждане, частные или государственные учреждения — должны каждый день спрашивать себя, что мы можем сделать для того, чтобы положить конец дискриминации. И мы должны действовать соответственно изо дня в день. При этом нашим коллегам по государственной службе отводится особая роль — социальной сплоченности, а не раскола. За это они заслуживают солидарности, уважения и признательности. Прямо сейчас, когда наше общество нуждается в большей сплоченности, защите со стороны органов правового государства, а также социального государства, — именно сейчас сплоченность, а не раскол важнее, чем когда-либо. Мы выступаем за это как объединение профсоюзов Германии: за сплоченность, против расизма и дискриминации»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Für Zusammenhalt, gegen Rassismus und Diskriminierung : Resolution des DGB-Bundesvorstands vom 7. Juli 2020 // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++3b826d00-c05f-11ea-a4c5-52540088cada>.

Федеральная кампания в защиту женщин — полицейских, санитаров, пожарных не ограничилась принятием цитированной выше резолюции. Активность DGB выразилась в серии проведенных собраний с принятием соответствующих обращений, работе с депутатами бундестага ФРГ и ландтагов (земельных парламентов), выпуске информационных материалов, размещенных в социальных сетях, и рассматривается Объединением немецких профсоюзов как важная часть их общей антидискриминационной деятельности в защиту прав трудящихся женщин, в том числе находящихся на государственной службе.

### **5.5. ОСОБЕННОСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В СВЯЗИ С НАЛИЧИЕМ МАЛОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ И УХОДОМ ЗА НИМИ И ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Отдельного разговора заслуживает проблема дискриминации женщин в связи с тем, что на них фактически ложится львиная доля забот, включая временные затраты и перерывы в трудовом стаже, существенно снижающие шансы на производственную, научную, преподавательскую либо административную карьеру. В последние годы данная проблематика довольно часто обсуждается в ФРГ, рассматриваясь пусть и в рамках общих проблем преодоления дискриминации по гендерному принципу, но при этом выделяясь как особая разновидность дискриминации женщин в их социально-трудовых правах. Упор при этом делается на социально-экономические последствия пандемии коронавируса COVID-19.

Согласно мнению исследователей из IW (Институт немецкой экономики), женщины по-прежнему сокращают свое рабочее время или, по крайней мере, временно отказываются от работы, когда это требует семейная ситуация. Поэтому государству необходимо продолжать развивать инфраструктуру в сфере ухода за детьми. Правда, времена, когда мужчины возлагали ведение домашнего хозяйства и заботу о потомстве только на своих партнерш, прошли. Тем не менее организация повседневной жизни семьи по-прежнему в основном зависит от женщин. И когда этого требуют интересы семьи, чаще всего именно они сокращают свое участие в профессиональных делах.

Это наглядно видно на примере «родительских денег» (немецкое обиходное название пособия по беременности, родам и уходу за ребенком). Так, чуть менее 36 % отцов, чьи дети родились во втором квартале 2015 года, получали родительские пособия, семь лет назад

(в 2008 г.) — примерно 21 % отцов. При этом в среднем мужчины в последнее время (2015) получали родительские пособия только в течение трех месяцев (после чего выходили на работу, перекладывая уход за новорожденным на своих жен), в 2008 году — почти четыре месяца. Женщины в среднем почти двенадцать месяцев заняты уходом за ребенком.

То, что женщины обычно делают свою карьеру с перерывами, связанными с уходом за детьми, обусловлено не только устоявшимся распределением ролей. Экономические соображения также играют определенную роль. Так как зарплата мужчины часто значительно выше, чем зарплата женщины, ему легче обеспечить достаточный семейный доход, именно работая, а не ухаживая за ребенком и получая при этом пособие.

Причины разницы в заработках, во-первых, заключаются в выборе профессии женщинами и мужчинами. Во-вторых, примерно в трех из четырех партнерских отношений мужчина старше женщины и, как правило, имеет больший опыт работы. В-третьих, в 28 % отношений мужчина имеет более высокий уровень квалификации, чем его партнерша, обратное явление наблюдается только в 10 % пар.

В течение семейной жизни разница в заработке мужчин и женщин становится еще больше, поскольку сокращение рабочего времени негативно влияет на размер заработной платы. Кроме того, место жительства часто выбирается с учетом карьерных перспектив мужчины. Согласно опросу 2015 года, 53 % мужчин и 45 % женщин когда-либо переезжали по профессиональным причинам. Вместе с тем 58 % женщин по сравнению с 53 % мужчин заявили о семейных причинах, обусловивших переезд.

Чтобы в будущем оба партнера могли выполнять семейные обязанности и по-прежнему работать, государству необходимо развивать инфраструктуру ухода за детьми. С 1 августа 2013 года в ФРГ у родителей детей, которым исполнился один год, существует юридическое право на место в яслях, затем в детском саду. Тем не менее во многих федеральных землях таких мест по-прежнему недостаточно для детей младше трех лет. По состоянию на март 2017 года по всей стране для детей в возрасте до трех лет не хватало 296 тыс. мест в дошкольных учреждениях (или 13 % от всех детей). Так, в федеральной земле Северный Рейн — Вестфалия всего 78 тыс. мест в дошкольных учреждениях, поэтому около 16 % всех детей младше трех лет остаются дома. Еще больше эта доля — почти 21 % — в федеральной земле Бремен.

Если дифференцировано оценивать ситуацию в зависимости от возраста детей, разрыв особенно велик у родителей самых маленьких из них. Около 60 % родителей детей в возрасте от одного до двух лет хотят получить возможность ухода за своим ребенком, но только у 37 % есть место в яслях. Для двух-трехлетних детей уровень наличия мест (62 %) практически покрывает 77-процентные потребности. Дети старше трех лет почти все без исключения посещают детский сад.

Но даже если место для ухода за ребенком доступно, это не обязательно означает трудоустройство матери. Время пребывания ребенка в учреждении должно соответствовать времени рабочего дня матери. Этот разрыв часто вызывает беспокойство, особенно это касается детей младшего школьного возраста, которых часто учат только до полудня. Недостаточное расширение сферы дневного ухода за детьми из начальной школы снижает возможности карьерного роста их мам.

Кроме того, расширение инфраструктуры учреждений ухода также должно сопровождаться повышением их качества: цель должна заключаться в том, чтобы воспитатели в детских садах и яслях были высококвалифицированными в педагогическом отношении, чтобы количество детей при каждом воспитателе было как можно меньше и чтобы в учреждениях была обеспечена благоприятная для обучения среда, соответствующая возрасту.

Уход за близкими можно рассматривать как помеху профессионального роста для женщин. Еще одна область, в которой государство может устранить препятствия на пути к трудоустройству женщин, — это уход за близкими. В период с 2001 по 2015 год в Германии число лиц, нуждающихся в уходе на дому, увеличилось примерно с 1,4 млн до почти 2,1 млн человек. Как правило, обязанности по уходу обычно выполняют члены семьи женского пола. Около 65 % ухаживающих за родственником (больным либо престарелым) дома составляют женщины. Большинство из них старше 55 лет, поэтому такого рода уход оказывает меньшее влияние на их карьерный рост, чем уход за детьми. Тем не менее потеря дохода может вызвать серьезные проблемы. Поэтому важно увеличить число предложений для семей с родственниками, нуждающимися в уходе. Помимо классических услуг по уходу, в частности, требуется больше часов дневного ухода, где, например, люди с деменцией, нуждающиеся в постоянном присмотре, могут получать помощь в течение нескольких часов вне семьи<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Familie versus Karriere // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2018. 7 März. URL: <https://www.iwd.de/artikel/familie-versus-karriere-380721>.



Весьма важным в связи с этим представляется решение, принятое Федеральным судом по трудовым спорам в 2021 году: работникам по уходу за пожилыми людьми на дому также должна быть выплачена минимальная заработная плата по закону Германии, в том числе в течение времени ожидания. Суд постановил, что минимальная заработная плата по закону также распространяется на многих работников, оказывающих уход на дому, которые прибыли в Германию из других стран ЕС, и уточнил, что минимальная заработная плата по закону также должна применяться в течение времени ожидания.

Уже из обещания круглосуточного ухода за одним человеком неизбежно следует нарушение действующего трудового законодательства. По сути, модель домашнего 24-часового ухода была основана на том, что оплачивается только часть рабочего времени, которое фактически необходимо для обеспечения обещания круглосуточного ухода, данного клиенту, без подготовительных процедур, называемых временем ожидания, что было в ущерб наемным работникам. Прибыль, которую таким образом получали посреднические агентства и другие вовлеченные компании, в основном была основана на расчете, что работники-опекуны, как правило, из стран Восточной Европы, не оспаривают свои права. Однако теперь при поддержке профсоюзов им удалось добиться соблюдения своих прав до последней инстанции. Решение суда обеспечивает юридическую безопасность для других заинтересованных лиц, которые хотят подать в суд на практику эксплуатации и взыскать причитающуюся им заработную плату за фактические рабочие часы, включая часы ожидания.

Позиция профсоюзов в данном вопросе однозначна: «Уход за больными и престарелыми в Германии должен быть доступным для всех, кто в нем нуждается. Для этого хорошие условия труда не являются альтернативными: они создают необходимый стимул для привлечения большего количества персонала для ухода и в то же время обеспечивают хорошее качество ухода. И, конечно же, должно быть само собой разумеющимся, что лица, осуществляющие уход, также имеют право на достойную оплату и рабочее время. Полное страхование граждан по уходу уже давно является прочной концепцией, которая позволяет устойчиво и солидарно финансировать хороший и доступный уход для всех, кто в нем нуждается, при хороших условиях работы. В дополнение к услугам по уходу многие также нуждаются в помощи по хозяйству. Чтобы определить их, скоординировать с услугами по уходу и сделать соответствующие предложения, крайне необходимы общенациональные консалтинговые и коммунальные

структуры. Для финансирования хорошей работы в сфере бюджетных услуг DGB предлагает налоговое финансирование»<sup>1</sup>.

В связи с этим важно обратить внимание на принципиальную позицию Объединения немецких профсоюзов (DGB) при обсуждении весной 2022 года федерального законопроекта о введении бонуса за уход для лиц, осуществляющих уход за больными и престарелыми. Предполагается, что финансовые рамки реализации данного закона составят 500 млн евро, но выплаты значительно различаются по сумме и выплачиваются не всем лицам, осуществляющим уход. Это положение DGB раскритиковал в своем заявлении. «В принципе DGB приветствует идею оценить значительные нагрузки и экстраординарные достижения работников по уходу во время пандемии коронавируса. Однако признание достижений работников по уходу в больницах тоже требует адекватности общего объема выделяемых средств, а также достаточно обширного и надлежащим образом оцененного круга их получателей. Однако от того и другого законопроект еще далек.

Размер премии, подлежащей индивидуальному определению, в размере 1700 евро для лиц, осуществляющих непосредственную помощь пациентам на стационарных станциях, и 2500 евро для сотрудников интенсивной терапии можно считать вполне приемлемым. Тем не менее в качестве сотрудников интенсивной терапии должны рассматриваться те, кто окончил курсы повышения квалификации в качестве специалиста по уходу или специалиста по интенсивной терапии и анестезии и поэтому может претендовать на соответствующие выплаты. Исходя из этого, многие вспомогательные работники без соответствующего повышения квалификации будут исключены из бонусных выплат, что не может быть оправдано с точки зрения профсоюзов, потому что они также проявили большую активность во время пандемии коронавируса. Следует подвергнуть критике игнорирование многих мотивированных помощников в контексте борьбы с пандемией, связанной с больницами, таких как сотрудники служб неотложной помощи, в областях обслуживания, а также в терапевтических и лабораторных профессиях»<sup>2</sup>, — констатировало при анализе данного законопроекта руководство DGB.

<sup>1</sup> Rechtsbrüche und Reformstau: Zum Stand der Pflege nach der BAG-Entscheidung // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 21 Apr. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++6e826ff0c-db2f-11eb-be5e-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Pflegebonus ja, aber dann richtig! // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 24 März. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++ba02bec6-ab4c-11ec-b1ee-001a4a160123>.

В области ухода за престарелыми остается отметить, что «своевременная выплата бонуса за уход, предусмотренная коалиционным договором (речь идет о соглашении по созданию правительственной коалиции после выборов в бундестаг ФРГ в сентябре 2021 г.), является важным сигналом в смысле мотивации коллег»<sup>1</sup>. Но следует сказать, что не только с помощью правовых норм, способствующих улучшению условий труда и повышению заработной платы, могут произойти качественные изменения к лучшему в сфере ухода за больными и престарелыми — необходимо и общее повышение квалификации медсестер.

«DGB видит срочную необходимость в действиях и призывает законодателей действовать своевременно. Наша критика заключается в том, что сумма единовременного бонусного платежа оказывается сравнительно небольшой. Специальная награда в размере от 60 до 550 евро вряд ли может рассматриваться как серьезное признание выдающихся достижений работников по уходу в условиях пандемии коронавируса. DGB призывает законодателей удовлетворить это требование и соответствующим образом увеличить размер бонусных выплат»<sup>2</sup>.

По мере широкого обсуждения всех указанных в данном параграфе проблем в бизнес-сообществе, профессиональных союзах и общественных объединениях усилия преодолеть негативные последствия такого рода специфической дискриминации стали предпринимать и федеральные власти ФРГ. Введение «родительских денег» и расширение инфраструктуры по уходу за детьми привели к тому, что по состоянию на октябрь 2018 года увеличилось количество работающих женщин с маленькими детьми, чем до введения «родительских денег» в 2007 году. Однако в первый год жизни детей все еще много матерей остаются дома. Родительские пособия в рамках семейной политики оказывает финансовую помощь семьям в первый год жизни ребенка, компенсируя потерю дохода родителя, опекающего новорожденного ребенка. Поскольку семьям в первый год жизни ребенка предоставляется больше денег, чем раньше, количество матерей, работающих в течение первых двенадцати месяцев после рождения ребенка, снизилось примерно с 22 % в 2006 году до 9 % в 2017-м. Ситуация меняется, когда ребенок становится старше: так, в 2017 году 44 % матерей,

<sup>1</sup> Pflegebonus ja, aber dann richtig! // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 24 März. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++ba02bec6-ab4c-11ec-b1ee-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Ibid.

имеющих детей в возрасте от 12 до 24 месяцев, были трудоустроены, что на 10 % больше, чем в 2006 году. Затем, на третьем году жизни ребенка, еще больше матерей выходят на работу: если в 2006 году их было всего 44 %, то в 2017-м — около 60 %.

Несмотря на то что мамы и папы могут по своему усмотрению распределять между собой срок получения «родительских денег», женщины обычно используют максимальный 12-месячный срок получения пособия. Отцы обычно берут только два дополнительных месяца, причем далеко не все это делают. Из отцов, чьи дети родились во втором квартале 2018 года, чуть менее 36 % выбрали такой путь.

При этом отцы в среднем получают гораздо более высокие пособия, чем матери. Так, в первом квартале 2018 года среднемесячная заявка на «родительские деньги» для отцов составляла 1181 евро, для матерей — всего 798 евро. Эта разница также отражает различия в уровне доходов женщин и мужчин, потому что размер «родительских денег» зависит от заработка за последние 12 месяцев до рождения ребенка. То, что мужчины часто зарабатывают больше, чем их партнерши-женщины, в первую очередь связано с различным поведением мужчин и женщин при выборе профессии. Кроме того, мужчины, как правило, старше и часто более квалифицированы, чем их партнерши, что также приводит к более высоким «родительским пособиям». К тому же многие матери до рождения второго и последующих детей не являются полностью трудоспособными, что, в свою очередь, приводит к снижению размера «родительских пособий» для этих женщин.

Чтобы помочь матерям вернуться к работе, предложение по уходу за детьми в возрасте до трех лет было расширено. Кроме того, родители имеют юридическое право на место в организации по уходу за ребенком с августа 2013 года, как только ребенку исполняется год<sup>1</sup>.

Тем не менее, чтобы семьи были экономически обеспечены, по-прежнему оба родителя должны иметь возможность работать. Но, как правило, женщины не могут договориться о совмещении интересов семьи и профессиональных. Одной из основных причин этого является нехватка мест в яслях и детских садах.

Якобы небольшая разница в практической реализации трудовых прав между мужчинами и женщинами, по правде говоря, существен-

---

<sup>1</sup> *Geis-Thöne W.* Das Elterngeld und seine erstaunlichen Folgen // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2018. 11 Okt. URL: <https://www.iwd.de/artikel/das-elterngeld-und-seine-erstaunlichen-folgen-407014>.

на — по крайней мере, когда дело доходит до их профессиональной деятельности. Несмотря на то что за последние десятилетия число женщин в структуре рабочей силы в Германии резко возросло, доля работающих женщин среди 15–64-летних в 2019 году составляла 72,8 %, по сравнению с 80,5 % мужчин. Кроме того, 48 % женщин, имеющих на попечении иждивенцев (уход за детьми, больными или престарелыми в домашних условиях), работали неполный рабочий день, из мужчин — чуть менее 12 %.

Матери меньше интегрированы в рынок труда, чем отцы. Молодые матери часто находятся вне рынка труда: почти 69 % женщин с детьми в возрасте до трех лет в настоящее время (август 2021 г.) не работают.

Из матерей в возрасте 25–54 лет, чей младший ребенок уже достиг совершеннолетия, менее 41 % задействованы на работе полностью, а из отцов того же возраста почти 84 % работают полный день. Кроме того, около 16 % матерей вообще не занимаются трудовой деятельностью, и только о 9 % отцов можно сказать то же самое.

Сегодня для экономической стабильности семей важно, чтобы оба родителя получали достаточную для достойной жизни заработную плату. Потому что, несмотря на тенденцию к незначительному снижению, уровень разводов в Германии остается высоким, и доходы тех, кто воспитывает детей в одиночку после развода, чаще всего рискуют опуститься ниже порога бедности.

Кроме того, те, кто некоторое время не работает в связи с рождением ребенка, с трудом восстанавливаются на рабочем месте: цифровизация и адаптация экономики к проблемам изменения климата приводят к тому, что профессии меняются все быстрее, а квалификация устаревает.

По всей Германии в 2018/19 учебном году в начальных школах не хватало более 680 тыс. мест.

Чтобы все отцы и матери могли работать, необходимы адекватные предложения в сфере ухода за детьми. Но здесь возникают пробелы сразу по двум позициям:

1) уход за детьми в возрасте до трех лет. Совсем недавно родители в Германии хотели, чтобы 49 % детей в возрасте до трех лет получали институциональный уход, но только 35 % фактически нашли место в детском саду. В 2020 году не хватало 342 тыс. мест в яслях для ухода за самыми маленькими;

2) предложения на весь учебный день для учащихся начальной школы. По данным Федерального министерства по делам семей,

в 2018/19 учебном году около 50 % учащихся начальной школы обучались в школе весь день, но в этом была необходимость для 71 % детей начальной школы.

Однако разрыв между желанием и реальностью в отдельных федеральных землях различается. В то время как в Баден-Вюртемберге 36 % учащихся начальной школы не могли обучаться и оставаться в школе весь день, в Гамбурге только 1 % учащихся начальной школы оставался без присмотра.

Принятые меры должны устранить эти пробелы таким образом, чтобы обо всех детях хорошо заботились и воспитывали. Однако для этого детским садам и начальным школам необходимо сначала найти квалифицированный персонал.

Даже если эти требования будут выполнены, родителям придется решать, кто сколько времени должен тратить на семью и профессию. Однако государство может создать стимулы для равного разделения задач. Таким образом, согласно исследованиям, введение дополнительных отцовских месяцев на «родительские пособия» привело к тому, что матери стали более трудоспособными после истечения срока декретного отпуска. Поэтому федерация (то есть Германия в целом в лице ее федеральных властей) должна развивать выплаты «родительских денег» и увеличивать количество партнерских месяцев, в которые осуществляются данные выплаты.

Чтобы усилить участие родителя (неработающего или работающего в незначительной степени) в трудовой деятельности, например, было бы полезно разделение при уплате подоходного налога, устанавливающая тем самым дополнительные стимулы к работе. Кроме того, совместное медицинское страхование без взносов для неработающих супругов входит в законное страхование здоровья и ухода, поскольку оно также способствует соблюдению традиционных ролей<sup>1</sup>.

Пока же этого в должном объеме не наблюдается. За место в детском саду или яслях родители в крупных немецких городах должны платить совершенно разные взносы. Если политики хотят изменить это, не ухудшив положения многих семей, то им неизбежно придется полностью отменить сборы. Однако средства, необходимые для этого, государству следует инвестировать в улучшение качества обслуживания.

---

<sup>1</sup> Geis-Thöne W., Plünnecke A. Keine Kinderbetreuung — kein Job // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2021. 5 Aug. URL: <https://www.iwd.de/artikel/keine-kinderbetreuung-kein-job-517230>.

1 января 2019 года в Германии вступил в силу Закон о хорошем детском саде: к 2022 году федерация должна была предоставить федеральным землям около 5,5 млрд евро для улучшения качества ухода за детьми. Эти деньги также могут быть использованы для освобождения родителей от платы за детский сад.

Независимо от того, сделают это федеральные земли или муниципалитеты, известно только то, что родителям, которые получают надбавку или пособие как малоимущие из-за низкого дохода, в будущем больше не придется платить за уход за своими малышами. Чтобы судить о пользе дальнейших мер по освобождению от сборов или даже отмены взносов в детский сад, сначала необходимо уточнить их размер. Но это сложно сделать, потому что в муниципалитетах действуют разные порядки — среди прочего, взносы существенно зависят от дохода родителей и количества детей в семье.

Институт немецкой экономики (Institut für Wirtschaftsforschung, IW) в январе 2019 года, используя разные критерии, попытался сравнить взносы родителей в 26 немецких городах с населением более 250 тыс. человек, а также в шести небольших столицах федеральных земель. При всех проблемах с данными общий результат очевиден: разница в сборах велика. Родители с годовым доходом в размере 90 тыс. евро (брутто, то есть до уплаты налогов), 18-месячный ребенок которых проводит 35 часов в неделю в детском саду, ничего не платят в Берлине, а в Дуйсбурге, напротив, плата составляет более 500 евро в месяц. Для родителей, совокупный доход которых составляет 50 тыс. евро в год, место в детском саду является самым дорогим в Мангейме, Кельне, Киле, Билефельде и Нюрнберге — до 305 евро в месяц. За 35-часовой уход в неделю родителям с годовым доходом в размере 90 тыс. евро не нужно платить в Берлине, Дюссельдорфе, Франкфурте-на-Майне, Ганновере и Майнце, а в Бремене — 335 евро ежемесячно, однако сенат Бремена принял решение отменить эти взносы с 1 августа 2019 года. В Эрфурте, Дуйсбурге, Билефельде и Бонне оплата детского сада составляет около 250 евро в месяц.

Как правило, плата за уход в некоторых германских городах настолько высока, что для ряда родителей она составляет более одной десятой чистого дохода. Чтобы предотвратить это, а фактически речь идет о дискриминации семей с детьми в зависимости от места их жительства, государство устанавливает единую плату за детский сад. И поскольку Берлин уже сегодня полностью отказывается от родительских взносов в учреждения по уходу за детьми (до их поступления в школу), единая по всей стране плата должна составлять 0 евро.

Но отмена всех взносов в детские сады легла бы тяжелым бременем на бюджет многих городов и поселков, и федеральным и земельным властям пришлось бы оказаться в финансовой пропасти. Однако в этом случае была бы решена сложная дилемма, по каким критериям и в каком размере должны быть выделены ассигнования отдельным муниципалитетам.

В настоящее время основным аргумент против полной отмены родительских взносов звучит так: если государство получает за это деньги, оно должно использовать их в первую очередь для улучшения инфраструктуры и качества ухода. Потому что до сих пор слишком мало мест для ухода за детьми младше трех лет. Кроме того, воспитатели во многих детских садах сетуют на большую наполняемость групп детьми, что в числе прочего связано со значительным ростом иммиграции в последние годы. Даже полноценного финансирования Закона о хорошем детском саде будет недостаточно для устранения всех недостатков.

Федеральные средства, согласно Закону о хорошем детском саде, должны быть использованы в первую очередь для улучшения инфраструктуры и повышения качества ухода за детьми в детских садах. Если вообще рассматривать вопрос освобождения от платы, то можно ограничить его базовым обслуживанием. Гамбург, например, предлагает бесплатное посещение детских садов в объеме пяти часов в день, включая обеденное время.

Длительное время пребывания ребенка в детском саду (рано утром отвести и поздно вечером забрать) важно для работающих родителей, но дорого по оплате. Поэтому муниципалитеты могут одобрить длительное время пребывания ребенка в детском саду только в том случае, если переложат часть расходов на родителей, тем более что те, как правило, получают достаточный доход в ходе профессиональной деятельности, чтобы иметь возможность доплатить за уход за своим ребенком<sup>1</sup>.

Частным вариантом решения этой и подобных проблем в Германии видится вовлечение женщин в предпринимательскую деятельность в малом и среднем бизнесе. С 2005 по 2016 год в ФРГ количество бизнесменов сократилось почти наполовину — снизилось на 48 % (до 672 тыс.) от уровня 2005 года, безработица достигла пика. В это время почти 1,3 млн женщин и мужчин основали компанию

---

<sup>1</sup> *Geis-Thöne W.* Kindergarten und Kita: Lieber besser als billiger // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2019. 15 Jan. URL: <https://www.iwd.de/artikel/kindergarten-und-kita-lieber-besser-als-billiger-416598>.



с полным или вторичным приобретением (вторичным приобретением считается трудовая деятельность, которая осуществляется в дополнение к постоянной работе, учебе или преобладающей деятельности по дому и семье), при этом около 40 % владельцев бизнеса составляют женщины — их доля увеличилась на 4 процентных пункта с 2005 по 2016 год.

Более того, по данным на март 2018 года, около 39 % женщин — владелиц бизнеса имеют по крайней мере одного несовершеннолетнего ребенка, среди мужчин-бизнесменов этот показатель равен 33 %. Женщины часто начинают бизнес в разных условиях: имея детей, работая неполный рабочий день, реже — с целью быстрого создания более крупной компании. Это различие связано с тем, что женщины, как правило, работают иначе, чем мужчины (неполный рабочий день), часто — в сфере личных услуг, таких как здравоохранение.

Почти половина женщин, занимающихся бизнесом и имеющих детей, стали самозанятыми, потому что так проще совмещать работу и семейные обязанности, здесь уместно привести популярное немецкое выражение «под одной шляпой». Тем не менее деятельность женщин-предпринимателей, имеющих детей, имеет определенные особенности (число бизнесвумен, имеющих детей, и число женщин-предпринимателей без детей примерно одинаково): женщины с детьми работают в среднем 36 часов в неделю, а женщины — владелицы бизнеса без детей — по 47 часов<sup>1</sup>.

Особого рассмотрения заслуживает влияние последствий пандемии COVID-19 на ситуацию с женской занятостью (для женщин с детьми): преодоление дискриминационного разрыва между ними и мужчинами-работниками в связи с закрытием школ и детских садов из-за введения в Германии (во всех федеральных землях), как и в других странах ЕС, противоэпидемических мер и ограничений.

Поскольку школы и детские сады были закрыты в течение нескольких месяцев 2020 года из-за пандемии COVID-19, дополнительное бремя по уходу за детьми было возложено на матерей. Ходить по магазинам, готовить еду, стирать белье, убирать, играть с детьми и делать домашние задания — на это в период пандемии коронавируса стало тратиться больше времени, если учитывать дистанционную работу дома (домашний офис) и закрытые детские сады и школы. Кто взял на себя эту обязанность? Прежде всего женщины, которые взва-

---

<sup>1</sup> Röhl K.-H. Mompreneurs: Gründen mit Kindern // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2018. 9 März. URL: <https://www.iwd.de/artikel/mompreneurs-gruenden-mit-kindern-380711>.

лили на свои плечи дополнительные повседневные нагрузки, что подтверждает опрос ОЭСР.

Во всех странах именно матери, по их словам, обеспечили полный уход за детьми во время закрытия школ и детских садов в 2020 году (об этом свидетельствуют данные опроса, в котором этот пункт поддерживают турецкие матери, за которыми следуют немецкие и австрийские). Даже в Нидерландах, где отцы проявили чуткость и помогли своим женам в уходе за детьми, сохраняется традиционный ролевой стереотип.

Некоторые отцы отметили, что во время пандемии заботились о детях больше, чем их жены и партнерши. Но в каждой стране их доля значительно меньше доли матерей, обеспечивавших уход за семьей. В Германии 75 % матерей заявили, что взяли на себя дополнительную работу по уходу за детьми, в то время как среди отцов их 33 %. Кстати, самый высокий уровень участия отцов отмечен в Нидерландах, где 42 % мужчин заявили о том, что взяли на себя дополнительные обязанности. Тем не менее даже там традиционные гендерные представления не преодолены, потому что то же самое сказали о себе 57 % голландских матерей<sup>1</sup>.

В период ограничений, вызванных пандемией коронавируса, жизнь всех людей, в том числе и самых молодых, изменилась. В 2020 году вместо того, чтобы посещать детский сад или гостить у бабушки, малыши в странах Евросоюза находились дома под присмотром своих родителей. В ЕС в 2020 году, то есть в первый год пандемии, более 53 % детей в возрасте до трех лет получали уход исключительно на дому от родителей, что примерно на 13 % больше, чем годом ранее. В период до коронавируса это соотношение выглядело иначе: в 2019 году более 40 % детей в возрасте до трех лет регулярно посещали детский сад или другое государственное учреждение. Кроме того, помощь бабушек и дедушек (то есть уход за малолетними внуками) была повседневной примерно для 40 % малышей из стран ЕС. В 2020 году около 32 % малышей посещали детский сад не менее одного часа в неделю, чуть менее 21 % — гостили у бабушек и дедушек или других родственников.

Следует сказать и о том, что в 2019 году около 58 % малышей в Германии получали присмотр и уход только от родителей, в 2020 году их было более 80 % из-за ограничений и желания родителей

---

<sup>1</sup> *Schmiedendorf B.* Mütter, die größeren Kümmerer // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2022. 12 Jan. URL: <https://www.iwd.de/artikel/muetter-die-groesseren-kuemmerer-532173>.

предотвратить возможное заражение COVID-19. Но, например, в Нидерландах немногие отцы и матери изменили свое поведение: в 2020 году ухаживали за детьми на дому 21,9 % по сравнению с 21,2 % в 2019-м. Однако необходимо отметить, что учреждения по уходу за детьми в Нидерландах также не были закрыты так долго, как в Германии<sup>1</sup>.

Острота проблем, связанных с уходом за малолетними детьми, по мере снятия коронавирусных ограничений постепенно снижается, хотя и не в полном объеме, но общественная дискуссия о дискриминации работающих женщин при наличии у них детей в Германии продолжается и, скорее всего, повлечет за собой дальнейшие изменения в федеральном законодательстве и правоприменительной практике в сфере социально-трудовых отношений.

#### **5.6. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН ФРГ В СВЕТЕ АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫХ МЕР И ПРЕДЛОЖЕНИЙ**

Система пенсионного обеспечения граждан ФРГ сформировалась сразу после создания западногерманского государства и постоянно совершенствовалась в свете изменения положения дел в экономике ФРГ и развития социального диалога между органами власти, работодателями и профсоюзами. Однако в последние годы набирает обороты дискуссия о том, не является ли практика начисления пенсионных выплат дискриминационной по отношению к уходящим на покой наемным работникам и, если брать шире, ко всем представителям старшего поколения, не имеют ли место проявления «возрастного расизма» со стороны политиков, принимающих решения, поскольку это ведет к снижению уровня жизни старших поколений немцев, практике получения низких доходов пенсионерами, вынуждая их работать ради сохранения достойного уровня жизни.

«Все больше пенсионеров в Германии хотят работать, но финансовые мотивы играют в этом лишь второстепенную роль, о чем свидетельствует новая оценка IWD», — гласит исследование, обнародованное в октябре 2021 года Институтом немецкой экономики. Так, с 2005 по 2019 год число работающих граждан ФРГ в возрасте старше 65 лет увеличилось более чем вдвое — с 520 тыс. до 1,3 млн. Это отчасти связано с тем, что государство повысило установленный воз-

---

<sup>1</sup> *Schmiedendorf B.* Wie Corona das Leben der Allerkleinsten verändert hat // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2022. 24 Juni. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wie-corona-das-leben-der-allerkleinsten-veraendert-hat-547882>.

растной предел для выхода на пенсию: даже в группе от 70 до 74 лет, которые не пострадали от этого изменения, уровень занятости за этот период вырос с 2,9 до 8,2 %. Иногда из-за этого делается вывод, что во многих случаях уровень пенсии был слишком низким, а финансовые трудности заставляли пенсионеров возвращаться к работе. Основываясь на данных опроса Социально-экономической группы (SOEP), Институт немецкой экономики ФРГ изучил этот тезис.

Как пенсионер при оценке учитывался каждый получатель пенсии в возрасте 63 лет и старше, исключая пенсии вдов, сирот и инвалидов по нетрудоспособности. Как основная, так и второстепенная деятельность включалась в расследование, а волонтерская деятельность не учитывалась. Средний ежемесячный чистый эквивалентный доход, то есть доход на душу населения, рассчитанный по отдельным членам домохозяйства, у работающего пенсионера (без учета его заработной платы) составляет 2 тыс. евро, что примерно на 17 % меньше, чем у неработающего пенсионера. Кроме того, чуть более трети работающих пенсионеров имеют диплом специалиста, магистра или академическую степень, среди тех, кто не работает, эта доля составляет около четверти. Одной из причин этого можно назвать то, что у высококвалифицированных специалистов обычно более высокая почасовая заработная плата, поэтому у них больше стимулов продолжать работать. Кроме того, если посмотреть на валовую заработную плату, то около половины работающих пенсионеров зарабатывают всего 450 евро или меньше. При этом большинство предпочитают работать неполный рабочий день или в качестве хобби, как показало исследование IW в 2020 году<sup>1</sup>.

Начиная с 4 октября 2012 года федеральное правительство ФРГ в рамках стратегии «Учитывая каждый возраст» регулярно проводит «демографический саммит» с приглашением представителей общественных объединений, профессиональных союзов, экспертов, ученых. На первом из них в 2012 году директор IW Михаэль Хютер изложил свое видение демографической стратегии развития немецкого общества, до настоящего времени считающееся в Германии базовым при преодолении дискриминации по возрасту и решению социальных проблем старших поколений.

«Федеральное правительство приглашает на первый демографический саммит 4 октября 2012 года после того, как в апреле оно

---

<sup>1</sup> Schäfer H. Viele Rentner arbeiten // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2021. 1 Okt. URL: <https://www.iwd.de/artikel/viele-rentner-arbeiten-522910>.

представило свою стратегию „Учитывая каждый возраст“. Несмотря на некоторое опоздание, это большой прогресс, потому что демографические изменения политически сводятся к общему подходу и получают положительную оценку. Путь к обществу с меньшим количеством людей при одновременной продолжительной жизни и более пестром составе имеет как возможности, так и проблемы. Решительные и комплексные действия предоставляют шансы на решение проблем. Для этого требуется демографическая политика, которая разрабатывается в министерстве по разным темам и охватывает все уровни федеральных земель<sup>1</sup>. Что следует учитывать концептуально?

Во-первых, демографическая политика должна исходить из перспективы развития отдельного человека. Для этого термин «возраст» следует заменить термином «старение». Обсуждение потенциала старения укрепляет индивидуальное доверие и требует индивидуальной ответственности. Забота о себе и других, а также об общественном благе требует уверенности в своих силах, а также в институтах. Государство, общество и бизнес предлагают координировать усилия для реализации интересов, перспектив и возможностей. Они должны быть надежными, чтобы им могли доверять. Тогда права человека подкреплены обязанностями. Демографическая политика должна прояснить законное — потому что справедливое — мнение общества о человеке. Это требует мужества, что показывает право выхода на пенсию в 67 лет.

Во-вторых, в течение жизни человек проходит определенный путь развития, что дает ему возможность заботиться о себе и позволяет нести совместную ответственность перед обществом. Обучение совместной ответственности, помимо внутренней мотивации, следует потребностям, возможностям и опыту сотрудничества. Вот почему государство уделяет особое внимание этому вопросу: выделяя ресурсы и формируя социальное обеспечение, можно усилить индивидуальную ответственность. Поскольку ослабляется добровольное сотрудничество на рынке, в то же время ограничивается возможность развития и укрепления совместной ответственности за счет опыта сотрудничества. Совместная ответственность не возникает из-за ослабления ответственности за себя в ситуации с патерналистскими государственными системами.

В-третьих, в условиях продолжительной жизни увеличивается разнообразие форм и жизненных возможностей. Первоначальные раз-

---

<sup>1</sup> *Hüther M. Verantwortung zeigen // Süddeutschen Zeitung. 2012. 4 Nov. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/michael-huether-verantwortung-zeigen.html>.*

личия перерастают в значительные. Неоднородность возраста требует ранних, а также последовательных инвестиций в образование и здравоохранение, а также дифференцированных и комплексных мер в пожилом возрасте. Его уязвимость требует особой оценки, но в целом старость не является периодом особой заботы и потребности в защите. Если бы этот аспект был выдвинут на первый план в одностороннем порядке, то дебаты об обеспечении возможности трудоустройства при старении вряд ли были бы конструктивными.

В-четвертых, долгая жизнь позволяет человеку создавать временные структуры, которые не только способствуют проявлению жизненных этапов, но и поочередно пересекаются друг с другом на протяжении жизни: обучение и работа, гражданская приверженность и активная занятость в зрелости, а также уход в созерцательно-частное существование в старости. Поэтому демографическая политика должна способствовать выработке новых форм организации рабочего времени в течение всей жизни, которые до сих пор исчерпываются в лучшем случае словами «обучение на протяжении всей жизни». Точно так же для этого требуются разные структуры времени для семьи и внутрисемейного разделения труда. Поэтому установление справедливого баланса интересов времени между семьей и профессией является центральной проблемой.

В-пятых, в связи со старением, сужением круга общения и сокращением числа стареющих людей профилактическая демографическая политика должна обеспечить устойчивую динамику роста, чтобы создать максимально широкое пространство для действий будущих поколений. Это позволит подстраховаться от непредсказуемого будущего. Итак, речь идет о влиянии на демографические тенденции. Разрабатывая меры в области народонаселения и политику целенаправленной иммиграции сверх достигнутого, необходимо учитывать, что возрастает конфликтогенность. Но адаптация к демографическим изменениям невозможна без конфликтов, о чем свидетельствуют увеличение участия женщин в рабочей силе, споры о контрпродуктивных «средствах на уход», а также признание образовательных и научных степеней уже иммигрировавших людей. Предпочтение демографическая политика отдает сочетанию традиционных противоположностей с помощью последовательного общего подхода.

В-шестых, «общество более долгой жизни» в принципе не требует большего обеспечения материального существования, нежели сейчас, но, вероятно, потребует другого подхода к определению приоритетов, потому что освоенная и эффективная нынешняя среда обитания

может расходиться с новыми потребностями людей в процессе их старения. Кроме того, необходимо уточнить, как обеспечивать существование на протяжении жизни разных поколений при свободной от дискриминации оценке. Гибкость государственных расходов («фискальная демократия») должна быть заметно увеличена за счет сокращения будущей нагрузки. Кроме того, особое значение приобретает закрепленный в Основном законе (Конституции ФРГ) постулат эквивалентности условий жизни на федеральной территории (п. 2 ст. 72 Конституции ФРГ). Только поэтому демографическая политика должна быть как централизованной, так и децентрализованной.

В-седьмых, с учетом все более неоднородных условий при долгой жизни гражданское участие приобретает особое значение как часть демографической политики. Потому что необходимая дифференциация поддержки, поощрения, а также возможности требовать не может быть осуществлена только государством. Гражданское участие открывает дополнительные и эффективные возможности. Современные дифференцированные общества имеют дело с «множественностью акционеров». Таким образом, демографическая политика должна решать три проблемы, связанные с индивидуальной ответственностью, государственной подготовкой и гражданской активностью во взаимодействии<sup>1</sup>.

Этот общетеоретический подход, разумеется, требует конкретизации при разработке определенных мер, направленных против социальной изоляции в немецком обществе представителей старшего поколения и на эффективную защиту их социально-трудовых прав, в том числе и пенсионных. В частности, вопросы пенсионного обеспечения, в первую очередь повышения пенсий, последние несколько лет являются постоянной темой, выносимой на суд общественности и политиков руководством Объединения немецких профсоюзов (DGB).

Так, по случаю Международного дня пожилого человека 1 октября 2021 года DGB призвало принять Федеральный закон об участии пожилых людей, которое должно быть закреплено на законодательном уровне как в рамках общенационального законодательства, так и на уровне муниципалитетов и федеральных земель. «Пожилые люди сами по себе не являются бременем для молодого поколения. Пожилые люди обладают самым разнообразным опытом, который они хотят и должны продолжать приносить в общество. Они очень

---

<sup>1</sup> Hüther M. Op. cit.

заинтересованы в социальной сплоченности молодых и пожилых людей, особенно в преодолении текущих кризисов, начиная с климатического кризиса и заканчивая последствиями пандемии в этом обществе, — заявила Аня Пиль, член правления DGB. — Образ пожилых должен наконец измениться в обществе и политике. Все люди должны участвовать в принятии общественно значимых решений, независимо от их возраста»<sup>1</sup>.

Одной из центральных задач политики, в том числе нового коалиционного правительства ФРГ (тогда шли переговоры о его создании), должно стать, по мнению А. Пиль, снижение дискриминации по возрасту. «Хотя категория возраста закреплена в общем законе о равном обращении, слишком много пожилых людей по-прежнему страдают от возрастной дискриминации. Пожилые люди подвергаются дискриминации при доступе к финансовым услугам, страховым выплатам и, в частности, к почетным должностям. Им приходится платить больше за льготы, им не выдают кредиты, они не могут занимать почетные должности», — сказала Пиль. Кроме того, пандемия показала, что для пожилых людей нужен особый «цифровой пакт» с учетом их возраста и состояния здоровья, отметила член правления DGB<sup>2</sup>.

Аналогичное требование присутствовало и в Ганноверской декларации, обнародованной в декабре 2021 года. Старшие поколения хотят участвовать в совместном принятии решений социальных проблем — таково центральное послание Ганноверской декларации, поддержанной 125 общественными объединениями, выступающими в защиту прав пенсионеров, различными ассоциациями, объединяющими представителей старшего поколения по интересам, профсоюзами и соответствующими гражданскими инициативами. Кроме приверженности действий по защите климата и сохранению средств к существованию в качестве задачи всех поколений, необходимо добиваться большей справедливости. «Мы, пожилые люди, хотим привнести наш разнообразный опыт в формирование устойчивого и достойного образа жизни будущего и внести свой вклад в живое гражданское общество»<sup>3</sup>, — говорится в заявлении. Растущее социальное и культурное разнообразие описывается ассоциациями,

<sup>1</sup> DGB fordert Seniorenteilhabegesetz // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 1 Okt. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++355ce0ae-2283-11ec-a2ec-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Wir. Alle. Zusammen — Für eine solidarische Gesellschaft. Hannoversche Erklärung von über 125 Seniorenorganisationen // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 1 Dez. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++73d5e08a-52b5-11ec-8dac-001a4a160123>.



подписавшими Ганноверскую декларацию, как обогащение общественной жизни и одновременно вызов. Оно требует поиска общего и связующих моментов.

«Мы будем продолжать работать над развитием уверенности и взаимного доверия в обществе, которое предоставит равные возможности для развития всем независимо от того, к какому поколению или социальной группе вы принадлежите»<sup>1</sup>, — говорится в заявлении. Для этого необходимы хорошие условия, чтобы пожилые люди могли участвовать в общественной жизни и быть услышаны. Муниципалитетам в этом отводится важная роль, в том числе финансовая — финансирование соответствующих проектов и инициатив на местах. Для этого пожилым людям требуется цифровой опыт, например, их знания в области цифровых технологий пополняются в рамках Цифрового пакта о возрасте. При уходе, помимо стационарной помощи, необходимо укрепить материальное положение родственников. Кроме того, для предотвращения дискриминации пожилых и молодых людей требуется включение такой характеристики, как возраст, в ст. 3 Основного закона ФРГ.

По мнению DGB, во всех федеральных землях должны быть созданы правовые основы для участия пожилых людей — здесь также требуется задействовать федеральный уровень, чтобы улучшить возможности с помощью Закона о разделении пожилых людей<sup>2</sup>.

С точки зрения размера пенсий и в контексте дискриминации неработающих пенсионеров по сравнению с работающими представителями более молодых поколений крайне важна дискуссия о «догоняющем факторе», где с диаметрально противоположных позиций выступают профсоюзы, объединения работодателей и стоящие на стороне последних либеральные экономисты. «Догоняющий фактор» был введен в 2007 году в контексте повышения пенсионного возраста до 67 лет (Закон о корректировке возрастных ограничений). Целью «догоняющего фактора» было добиться сокращения размера пенсий, чтобы их уровень достиг желаемого властями и работодателями (фактически — сниженного по темпам роста в сравнении с темпом роста заработной платы) значения в среднесрочной перспективе. Таким образом, требование о применении «догоняющего фактора» направлено на то, чтобы пенсии росли медленнее, чем заработная плата.

По мнению профсоюзов, даже без применения «догоняющего фактора» пенсии до 2025 года будут увеличиваться медленнее, чем

---

<sup>1</sup> Wir. Alle. Zusammen — Für eine solidarische Gesellschaft.

<sup>2</sup> Ibid.

заработная плата. Так, с 2020 по 2025 год повышение пенсий составит в общей сложности 15,67 %, а общая заработная плата увеличится на 16,15 % исходя из действующих тарифных соглашений. Те, кто призывает вновь, как и в 2007 году, использовать «догоняющий фактор», хотят, чтобы пенсии росли еще медленнее. Затем, если коэффициент восстановления будет реактивирован, пенсии будут расти почти на 4 % медленнее, чем заработная плата, то есть примерно на 12,4 % к 2025 году. Несмотря на это, экономисты и эксперты ведут дебаты и, по мнению профсоюзов, сознательно искажают факты, что в высшей степени нечестно.

Требование о возобновлении применения «догоняющего фактора» обосновывается уровнем заработной платы в 2020 году: предположительно, она снизилась примерно на 2,3 %. При этом ссылаются на коэффициент заработной платы в формуле корректировки пенсии, но в этот коэффициент заработной платы входит несколько компонентов.

Коэффициент заработной платы в формуле корректировки на 2021 год является результатом динамичного формирования заработной платы на 2020 год в общем по экономике (заработная плата VGR) и отклонения от показателя 2019 года между уровнем заработной платы по VGR и выплатой пенсионных взносов в соответствии со статистическими данными Немецкого пенсионного страхования (оплата RV). Заработная плата VGR снизилась в 2020 году на 0,28 %. Очевидно, что имея 2 % в минусе, наблюдается отклонение от 2019 года между заработной платой VGR и заработной платой RV. Однако это отклонение связано со статистическим эффектом, возникшим в результате пересмотра данных о заработной плате RV, и не имеет ничего общего с фактическими тенденциями развития заработной платы. Благодаря этому статистическому эффекту коэффициент заработной платы в формуле корректировки пенсии составляет около 2,3 %. Кроме того, фактор устойчивости при корректировке пенсий в 2021 году привел бы к дополнительному сокращению пенсий примерно на 0,9 %.

Таким образом, фиктивное снижение заработной платы, а также фактор устойчивости составляют от 3 до 3,24 % расчетного сокращения пенсий, не реализованного в 2021 году из-за положения о защите. Требование о повторном применении «догоняющего фактора» означает, что в будущем пенсии будут расти медленнее на 3,24 %. Либеральные экономисты, считают в DGB, знают

об этих фактах, поэтому сознательно хотят уменьшить будущие пенсии за счет вымышленного снижения заработной платы и политических факторов.

«В любом случае в среднем периоде, за исключением 2022 и 2023 годов, пенсии растут медленнее, чем заработная плата. А начиная с 2025 года, согласно действующему законодательству, к 2035 году пенсии будут расти более чем на 10 % медленнее, чем заработная плата, потому что после 2025 года линия сдерживания больше не будет действовать и уровень пенсии может неуклонно снижаться. Учитывая это, приветствуется, что уровень пенсии после выхода на пенсию — без статистического эффекта — должен постоянно составлять не менее 48 %. Это самое важное обещание для будущих поколений... Таким образом, коэффициент „догоняющего фактора“ не должен приводить к уровню пенсии ниже 48 % без статистического эффекта. Также следует учитывать предполагаемое статистически сгенерированное снижение заработной платы из-за пересмотра.

Однако с включенным коэффициентом догоняющего роста пенсии в 2022 году не только будут расти медленнее, чем заработная плата, но и в 2024 году будет „нулевой раунд“. Повышение пенсий в 2025 году будет еще больше отставать от заработной платы. В то же время DGB требует, чтобы пенсионеры участвовали в росте благосостояния, но для этого пенсии, как и заработная плата, должны расти, а не замедляться»<sup>1</sup>, — такова была позиция DGB по данному вопросу в ноябре 2021 года.

Увеличение пенсий в основном следует за ростом заработной платы с задержкой на один-два года. Несмотря на коронавирусный кризис, пенсии по состоянию на 1 июля 2020 года выросли на 3,45 % (западные земли ФРГ) и на 4,2 % (восточные земли ФРГ). Повышение пенсий в 2020 году эквивалентно росту заработной платы до этого периода.

Беспорно, пенсии не будут снижены в 2021 году, несмотря на то что в 2020-м из-за пандемии коронавируса сократилась заработная плата. Так называемая пенсионная гарантия исключает снижение валовых доходов пенсионеров. Верно и то, что так называемый догоняющий фактор не будет действовать до 2025 года. А вот утверждения работодателей о том, что к 2050 году будет наблюдаться перерасход в размере 100 млрд евро, являются недостоверными. Точно так

---

<sup>1</sup> Eine kurze Geschichte des Nachholfaktors // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 17 Nov. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++27971346-479e-11ec-9b8f-001a4a160123>.

же неверно утверждение о том, что в 2020 году заработная плата снизилась на 2,3 % из-за коронавируса.

Коэффициент заработной платы в формуле корректировки пенсии показывает  $-2,34\%$ . Но заработная плата в 2020 году снизилась всего на  $0,28\%$ . Еще  $2,06\%$  соответствуют вычислительному минусу на 2019 год из-за статистического эффекта, который не имеет ничего общего (!) с ростом заработной платы. Федеральное правительство ФРГ подробно объясняет этот момент. Данный эффект является надуманным. Таким образом, утверждение, что в 2020 году заработная плата снизилась на  $2,34\%$  из-за пандемии, неверно.

Еще одно требование со стороны работодателей: из-за пенсионной гарантии пенсии не будут сокращены до  $2,34\%$ , хотя это необходимо, потому что пенсия должна следовать за заработной платой. Таким образом, «упущенное» сокращение пенсий должно быть продолжено в будущем. Для этого необходимо активировать «догоняющий фактор». Очевидно, что делать фиктивное сокращение заработной платы, вытекающее только из статистических разграничений, основой для корректировки пенсий, бессмысленно. Поэтому догонять их также бессмысленно. Таким образом, пенсии будут постоянно расти на  $2\%$  меньше, чем заработная плата. «И с этим мы подходим к ядру проблемы: те же главные герои категорически не согласны с тем, чтобы пенсия повышалась один к одному, как и заработная плата. С их точки зрения, пенсии должны расти значительно медленнее. Показательно, что теперь они требуют, чтобы пенсия один к одному следовала за зарплатой вниз. Всегда опускайся, никогда не поднимайся — вот, наверное, девиз работодателей и либеральных экономистов»<sup>1</sup>, — отмечают в DGB.

«При финансировании пенсии решающее значение имеет то, как расходы распределяются между работодателями и работниками, поэтому реальная линия конфликта проходит между капиталистами и работниками, а не между поколениями. Те, кто утверждает иное, просто пытаются компенсировать расходы работникам за счет пенсионеров», — резюмирует Аня Пиль, член правления DGB. Для DGB ясно: уровень пенсии не должен опускаться ниже  $48\%$  (уровень чистой прибыли до налогообложения должен быть на уровне  $48\%$ ) и должен быть снова повышен примерно до  $50\%$ . Решающее значение для этого имеет уровень пенсий без приукрашивающего

---

<sup>1</sup> Rentengarantie und Nachholfaktor: Das Märchen vom Generationenkonflikt // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 21 Mai. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++c0d5cc8c-ba13-11eb-a5a5-001a4a160123>.

статистического эффекта. Не соответствующий действительности уровень пенсии недопустим и нуждается в корректировке<sup>1</sup>.

В обращении DGB «Не сокращайте повышение пенсии и федеральную субсидию!» (24 марта 2022 г.) отмечается, что «повышение пенсий на 5,35 % на западе ФРГ и 6,12 % на востоке ФРГ выше, чем предполагалось, из-за хорошей динамики заработной платы, но примерно на 1,2 % меньше, чем было бы возможно, из-за применения „догоняющего фактора“. Учитывая инфляцию, даже на западе ФРГ рост в 6,0 % был бы правильным сигналом.

Повышение пенсии, конечно, радует. Во-первых, это связано с увеличением заработной платы и развитием социального государства. Динамика заработной платы основана на плодотворных тарифных переговорах профсоюзов даже в кризис и многократно выплачиваемых премиях в условиях работы во время коронавируса. И, конечно же, расширенная под давлением профсоюзов в своем применении работодателями краткосрочная работа, работа неполный рабочий день весьма существенно способствуют росту доходов работников в условиях кризиса.

Но, несмотря на это, пенсии немного отстают от роста заработной платы (на 0,2 %), а уровень пенсий снизился с 48,3 до 48,2 %. И учитывая инфляцию в 5 % и выше, повышение даже не компенсирует рост цен, потому что в 2021 году пенсии на западе ФРГ фактически по их покупательной способности не выросли, а даже немного сократились.

Предыстория заключается в том, что коалиция активировала компенсационный (так называемый догоняющий) фактор. В 2018 году действие коэффициента компенсации было приостановлено, поскольку теперь пенсии снова должны расти, как и заработная плата, — уровень пенсии должен составлять не менее 48 %. Цель состояла в том, чтобы дополнительно снизить уровень пенсии, чтобы ставка взносов была ниже. Коэффициент компенсации сокращает повышение пенсий в этом году на 1,17 %... Но уже сейчас для DGB ясно, что, учитывая высокие темпы инфляции, коалиции не следует применять компенсационный коэффициент. Ни коэффициент догоняющего фактора, ни федеральный грант не могут быть сокращены. Это был бы социальный ответ, предлагаемый сейчас, в нестабильные времена»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Rentengarantie und Nachholfaktor: Das Märchen vom Generationenkonflikt.

<sup>2</sup> Rentenerhöhung und Bundeszuschuss nicht kürzen! // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 24 März. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++39de421c-ab5e-11ec-8800-001a4a160123>.

Позиция работодателей и связанных с ними либеральных экономистов в корне противоположна. «Если возникает вычислительный минус для пенсионеров, пенсионная гарантия защищает от сокращений. В лучшие времена возможные повышения должны быть учтены с пропущенными периодами снижения». Этот компенсационный механизм федеральный министр труда Хубертус Хайль намерен активизировать к лету 2022 года. Но дьявол кроется в деталях: в годы, когда уровень пенсии может быть ниже 48 %, в первую очередь не должно быть никакой потребности в компенсации. Возможные последствия кризиса будут постоянно сказываться: ведь, по сути, рост пенсий следует за ростом заработной платы. Если средняя заработная плата снизится один раз, это может привести к расчетному минусу при корректировке пенсии в следующем году. Но пенсионная гарантия защищает пенсионеров от сокращений. Тем не менее впоследствии плательщикам пенсионных взносов придется постоянно нести более высокие нагрузки, если в конечном счете упущенное смягчение не будет восстановлено в какой-либо момент. Вот почему законодатели определили «догоняющий фактор» — коэффициент для наверстывания, который постепенно компенсирует потребность в компенсации с увеличением, которое станет возможным в последующие годы<sup>1</sup>.

«С учетом „двойной линии удержания“ в 2018 году было объявлено, что уровень резервного копирования до уплаты налогов должен составлять не менее 48 % к 2025 году. В свою очередь, ставка взноса не должна подниматься выше 20-процентной отметки. Чтобы добиться успеха даже в сложных экономических условиях, действие „догоняющего фактора“ было приостановлено правительством. Но в первый год пандемии произошла ситуация, от которой, собственно, и должен был защитить компенсационный механизм.

Вследствие того что уровень средней зарплаты в 2020 году снизился, корректировка пенсий фактически стала минусом. Пенсионные гарантии защитили пенсионеров от сокращения пенсии. В результате восстановления экономики на второй год пандемии коронавируса стало возможно увеличение пенсий. Таким образом, пенсионеры не только смогли пережить кризис, но и без „догоняющего фактора“ уровень их резервного накопления (резервирования) также стал в конечном счете выше, чем ожидалось первоначально. Чтобы компенсировать

---

<sup>1</sup> Pimpertz J. Rentenerhöhung: Haltelinie schlägt Nachholfaktor // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. 2022. 1 Apr. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/jochen-pimpertz-haltelinie-schlaegt-nachholfaktor.html>.

дисбаланс в ущерб вкладчикам, федеральный министр труда Хубертус Хайль хочет активизировать действие „догоняющего фактора“... Проблема заключается в том, что расходы, возникающие в результате взаимодействия пенсионной гарантии и положения о страховании уровня пенсии, должны постоянно нести плательщики пенсионных взносов»<sup>1</sup>, — полагает Йохен Пимперц из Института немецкой экономики IW.

Проблема роста пенсий обсуждалась и на состоявшемся в мае 2020 года очередном XXII конгрессе DGB, где были утверждены требования к пенсионной политике. Цель DGB по-прежнему заключается в том, чтобы сделать немецкую систему пенсионного обеспечения сильной и перспективной. Для этого необходимо увеличить размер пенсии, рассчитываемой исходя из требований законодательства. Только так можно обеспечить надежное, солидарное и финансируемое хеджирование в пожилом возрасте и при сокращении рабочей силы. Федеральный конгресс в заявлении отметил, что «федеральное правительство хочет стабилизировать уровень чистой прибыли до налогообложения на уровне 48 %», и подтвердил, что будет стремиться к дальнейшему увеличению пенсий в будущем. В среднесрочной перспективе DGB стремится достичь уровня не менее 50 % (53 % — в перспективе). Таким образом, DGB подтвердил свою позицию по повышению уровня пенсионных выплат. Именно потому что так называемые «бэби-бумеры» выходят на пенсию с начала 2020-х годов, укрепление пенсионного страхования имеет важное значение, поскольку частные меры предосторожности в прежней форме потерпели неудачу, а создание механизмов, поддерживаемых капиталом, не только дороже, но и требует десятилетий.

Профсоюзы всегда выступали за высокие пенсии, финансируемые работодателями, и для этого заключили много коллективных договоров. Но около половины работников по-прежнему не имеют операционной пенсии, и во многих случаях работодатели не участвуют в их выплате. Таким образом, DGB давно призывает к облегчению общего декларирования коллективных договоров, особенно в отношении пенсионного обеспечения на предприятиях. Эту позицию теперь дополнил Федеральный конгресс.

Федеральный конгресс решил ввести обязательный взнос работодателя на операционную пенсию, передачу накопленных социальных взносов в полном объеме и динамику субсидий для малообеспечен-

---

<sup>1</sup> *Pimpertz J. Op. cit.*

ных работников в операционной пенсии. Таким образом, расширение операционных пенсий и финансовое участие работодателей могут быть успешными в течение всего времени. Для этого также необходимо укрепить и расширить участие заинтересованных сторон в выборе поставщика услуг и способа осуществления, а также установить право на консультирование со стороны компетентных третьих лиц.

Федеральный конгресс подтвердил позицию DGB об отказе от законодательной обязанности по дополнительному пенсионному накоплению работников и существующих систем операционной пенсии (обязательных); это включает обязательства по отказу от голосования. Кроме того, необходимо избавиться от дискриминации в налоговом регулировании систем пенсионного обеспечения с переводом или смешанным финансированием, по сравнению с системами, обеспеченными исключительно капиталом.

Федеральный конгресс призывает к использованию более гибких способов внесения дополнительных взносов в рамках законного пенсионного страхования для застрахованных лиц. Работники и работодатели должны иметь возможность платить дополнительные взносы. Необходимо систематизировать и расширить доплату за такие периоды, как получение высшего образования, воспитание детей или период безработицы. Для этого DGB и его профсоюзы хотят развивать существующую возможность добровольной выплаты взносов для незастрахованных с помощью обязательного страхования по запросу. Для застрахованных лиц возможности дополнительных взносов расширяются, систематизируются и развиваются. При этом необходимо убедиться, что дополнительные взносы не оказывают непосредственного влияния на ставку взносов на пенсионное страхование и указаны отдельно в дополнении к резерву.

Постоянной темой с 2005 года является двойное налогообложение. Федеральный конгресс решил до 2025 года освободить взносы от налогов и добиться полного налогообложения пенсий не ранее чем через 45 лет после этого — примерно в 2070 году. Кроме того, необходимо проверить сумму пенсионного пособия, но особенно тщательно — будущих пенсионных пособий, чтобы исключить двукратное налогообложение. К тому же Федеральный конгресс постановил, что в будущем необходимо значительно облегчить использование доказательств для заинтересованных лиц, используя стандартизированный путь, основанный на юрисдикции Федерального финансового суда (BFH). То есть практическая реализация уплаты налогов должна стать более простой и выполнимой.



В качестве еще одного пункта Федеральный конгресс DGB постановил, что постепенно все самозанятые в обязательном порядке должны быть вовлечены в законное пенсионное страхование. Для этого DGB разработает предложения по привлечению всех работающих, за исключением случаев, предусмотренных ст. 33 абз. 5 GG (Основной закон — Конституция ФРГ), в систему пенсионного страхования<sup>1</sup>.

### **5.7. ПОЛОЖЕНИЕ МИГРАНТОВ В ГЕРМАНИИ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ ИХ ПРАВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРАХ**

Постоянное увеличение числа трудовых мигрантов на территории ФРГ, как и прибытие новых групп беженцев из государств, вовлеченных в вооруженные конфликты, делает все более актуальными общественные дискуссии и вытекающие из них меры властей по вовлечению вновь прибывших в трудовую и общественную жизнь Германии, их социализации и предотвращению дискриминации, в первую очередь в сферах образования и социально-трудовых отношений.

Почти все исследователи данной проблематики констатируют, что Германия добилась значительного прогресса в вопросе интеграции мигрантов в немецкое общество. Мигранты второго поколения, то есть те, кто здесь родился, интегрировались значительно лучше, чем их родители. Что касается результатов, то между группами иммигрантов существуют большие различия. В конце концов, даже на простой вопрос о том, кто считается интегрированным и по каким критериям, порой трудно однозначно ответить.

В ходе крупномасштабного исследования IW все же попытался всесторонне проанализировать прогресс интеграции в Германии. При этом было использовано множество индикаторов, чтобы получить максимально точную картину. Таким образом, в исследовании используются результаты опроса социально-экономической группы IW. В частности, задавался вопрос, считает мигрант себя немцем или нет, является ли круг его друзей миграционным или преобладают дружеские отношения с немцами. Но такие факторы, как гражданство, знание немецкого языка, почасовая заработная плата и степень в области учебы или профессии, также влияют на оценку прогресса инте-

---

<sup>1</sup> Für ein starkes Sicherungssystem im Alter // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 19 Mai. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++4065a458-d760-11ec-aade-001a4a160123>.

грации. Кроме того, в исследовании приняли участие исключительно взрослые люди трудоспособного возраста.

Половина иммигрантов первого поколения в 2018 году чувствовала себя немцами, а за 15 лет до того таковых было всего 40 %. Из второго поколения три четверти ощущают себя немцами. Все больше людей с миграционным происхождением чувствуют себя немцами, но этот вывод не относится ко всем группам иммигрантов. Наблюдается значительный прогресс в прямом сравнении поколений иммигрантов. Доля людей по крайней мере с хорошими навыками письменной немецкой речи во втором поколении мигрантов выросла на 5 % за 10 лет. 64 % представителей первого и 71 % второго поколения мигрантов не сталкивались с неблагоприятными условиями в Германии в 2018 году. На немецком рынке труда иммигранты второго поколения — при прочих равных условиях, таких как профессиональная квалификация и возраст, — зарабатывали даже больше, чем люди без миграционного прошлого.

То, что некоторые показатели с 2013 по 2018 год, то есть в более краткосрочном сравнении, немного снизились, не должно вызывать удивления: в этот период наблюдался резкий рост беженцев, что породило в Германии новые проблемы. Рост мигрантов, а также привлечение людей на работу в Германию из новых стран — членов ЕС в 2010-х годах объясняют, почему в 2013 году гражданство Германии имели 46 % мигрантов первого поколения, а в 2018 году — всего 33 %. Из-за проблем интеграции новых беженцев иммигранты в целом потеряли занятые позиции по сравнению с местными жителями с точки зрения занятости.

Мигрантом считается лицо с миграционным происхождением, если он сам или один из родителей не имеет немецкого гражданства по рождению. В 2019 году это было справедливо для 26 % граждан Германии, а среди детей младше пяти лет эта доля, в том числе обусловленная миграцией беженцев последних лет, превышала 40 %. Кроме того, два поколения иммигрантов рассматриваются отдельно друг от друга. К первому поколению относятся люди с миграционным происхождением, которые сами родились за границей и позже приехали в Германию, например, в качестве трудовых мигрантов или беженцев. Ко второму поколению — люди, родившиеся в Германии, но имеющие хотя бы одного родителя, родившегося за границей.

Помимо интеграции на рынке труда у иммигрантов существуют и другие проблемы. Так, около 36 % мигрантов первого поколения из Турции имеют в Германии круг друзей, не относящихся

к мигрантам, а во втором поколении эта доля составляет уже 46 %. Даже при доступе к рынку труда жители турецкого происхождения обоих поколений все еще находятся на большой дистанции от местных жителей. Доля тех, кто, по его словам, не ощущает неблагоприятных условий в Германии, снизилась среди людей с турецкими корнями от первого до второго поколения с 42 до 38 %.

Хотя иммигранты из бывшего Советского Союза и его государств-преемников считали себя немцами на две трети в 2018 году, а 72 % даже имели немецкое гражданство, в целом, однако, только 47 % из них согласились с утверждением, что круг их друзей не имеет миграционного характера. Кроме того, положение этой демографической группы на рынке труда было хуже, а ее доходы были ниже, чем у лиц, не имеющих миграционного опыта. И это несмотря на то, что в среднем они имеют относительно высокий уровень образования. Иммигранты из стран ЕС редко чувствуют себя немцами. Для других групп мигрантов — из Южной и Западной Европы, с Западных Балкан и из новых государств — членов ЕС — интеграция оценивается как хорошая и очень хорошая. Только по национальности и самооценке как немцев эти группы людей отстают от других иммигрантов. Но это, вероятно, связано с тем, что европейцы считают себя европейцами и не придают большого значения принадлежности к гражданам того или иного национального государства.

«Учитывая эти результаты, Германия, по-видимому, находится на правильном пути в вопросе интеграции. Однако, с точки зрения отдельных групп иммигрантов, необходимы дополнительные действия. Политики не должны совершать ошибку, предлагая людям с миграционным происхождением в основном единовременные предложения. Потому что они редко способны на устойчивое улучшение ситуации»<sup>1</sup>, — гласит вывод исследователей Института немецкой экономики.

Несмотря на то что количество заявок на гражданство ФРГ сократилось с тех пор, как в 2015 и 2016 годах был достигнут исторический максимум, интеграция беженцев в немецкое общество и рынок труда по-прежнему остается серьезной задачей. Частные компании (бизнес-структуры) играют в этом центральную роль. О том, какой опыт по интеграции беженцев компании Германии накопили за последние годы, свидетельствует исследование, проведенное Центром компетен-

---

<sup>1</sup> *Geis-Thöne W.* Integration kommt mit der Zeit // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2021. 6 Apr. URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-kommt-mit-der-zeit-506319>.

ций по обеспечению профессиональных навыков (КОФА) Института немецкой экономики IW. Исследование сравнивает результаты опроса за 2016 и 2019 годы.

Число компаний, в которых работают беженцы, продолжает расти. В 2016 году в 23 % компаний работали мигранты, в 2019-м — около 24 %. Таким образом, в настоящее время около 429 тыс. компаний в ФРГ занимаются интеграцией — это свидетельствует о том, что усилия по интеграции мигрантов рассчитываются на них.

Ответы компаний также показывают, что в последние годы сместился акцент в формах занятости. Доля компаний, которые нанимают беженцев на регулярную работу, выросла с 10 % в 2016 году до чуть менее 16 % в 2019-м. За тот же период число предприятий, которые нанимали иммигрантов в качестве стажеров, увеличилось почти на 3 % при таком же снижении общего числа стажеров в стране. Все больше компаний в Германии нанимают беженцев, даже если они не всегда хорошо выполняют работу. Если спросить работодателей, почему они нанимают беженцев, большинство из них ответят, что они хотят взять на себя социальную ответственность и видят в культурно смешанных командах дополнение и развитие своего бизнеса. Также мотивами являются высокая готовность к работе, трудовая мотивация и стремление к обучению беженцев.

Тем не менее компании сталкиваются с рядом проблем, когда они нанимают, например, мигрантов из Сирии, Ирака или Афганистана. Самым большим препятствием изначально является отсутствие языковых навыков. Примерно девять из десяти компаний в 2019 году назвали отсутствие знания письменного и устного немецкого языка проблемой для интеграции беженцев в повседневную жизнь, хотя число выпускников курсов немецкого языка увеличилось с 2016 года и, согласно исследованиям, последние годы уровень владения беженцев немецким языком постоянно улучшается.

То, что их знание немецкого языка по-прежнему остается недостаточным с точки зрения многих компаний, имеет одну причину: поскольку в настоящее время все больше беженцев занимают рабочие места, требования к знанию немецкого языка также возросли.

Проблемой для предприятий также является тот факт, что беженцам сначала нужно привыкнуть к немецкому рабочему менталитету. Чуть менее трех четвертей компаний сообщили о таких проблемах в 2016 году, тогда как в 2019-м их было уже более четырех пятых. Заметно увеличились и расходы, связанные с уходом по рождению ребенка или по болезни. По сравнению с 2016 годом, доля компаний,

которые готовы мириться с этими расходами, выросла на 9 процентных пунктов — до 75 % в 2019 году. Проблемы компании, хотя и на более низком уровне, также создают трудно изживаемые некорректные оговорки своих сотрудников по отношению к беженцам. Если в 2016 году с этим сталкивались чуть менее 13 % предприятий, то в 2019-м их было уже почти 18 %.

Между тем отмечается, что «иммиграция беженцев в 2019 году была намного ниже уровня 2015 и 2016 годов — в то время в Германии подало заявление о предоставлении убежища более 1,2 млн беженцев, в 2019 году их было всего около 166 тыс. человек. В то же время восприятие населения меняется; сегодня (информация о результатах исследования была опубликована в сентябре 2021 г.) оно значительно более критически относится к иммиграции, чем несколько лет назад. Таким образом, компании должны предоставить соответствующие предложения, которые поддерживают процесс интеграции. При этом многие меры внешней поддержки трудоустройства мигрантов (то есть со стороны органов власти) еще неизвестны компаниям в полной мере»<sup>1</sup>.

Процесс вовлечения мигрантов в трудовую деятельность идет в Германии параллельно с их обучением и профессиональной подготовкой. Так, в 2017/18 учебном году только в Германии 14 тыс. беженцев, зарегистрированных в качестве кандидатов на работу, начали двойную профессиональную подготовку. Без 38 тыс. заявителей из стран эмиграции, например из Афганистана, Эритреи, Ирака, Ирана, Нигерии, Пакистана, Сомали и Сирии, немецким компаниям было бы еще сложнее занять в полном объеме места для обучения, так как в этом учебном году впервые с 1994 года в системе профессионального образования учебных мест было больше, чем претендентов на них. В то же время общее число заявленных кандидатов на обучение сократилось на 2 % по сравнению с 2016/17 учебным годом. Произошло увеличение числа заявителей среди беженцев, с 2016/17 года оно увеличилось почти на 50 % до 38 300 человек. Таким образом, доля заявителей в 2017/18 учебном году составила около 7 %, тогда как в 2016/17 учебном году она равнялась всего 5 %.

В конце сентября 2018 года около 14 тыс. из 38 300 кандидатов-беженцев начали профессиональную подготовку, что на 4500 мигрантов больше, чем годом ранее. Тем не менее беженцам на рынке

---

<sup>1</sup> Mehr Flüchtlinge in regulären Jobs // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2021. 24 Sept. URL: <https://www.iwd.de/artikel/willkommenslotsen-bringen-firmen-und-fluechtlinge-zusammen-485553>.

образования по-прежнему труднее, чем иным соискателям. Потому что все, кто хочет получить образование, должны обладать так называемой зрелостью обучения, то есть необходимыми учебными основами и достаточными языковыми знаниями, у них же они отсутствуют.

Поэтому, чтобы лучше интегрировать беженцев, учебные заведения должны получить поддержку, например системы бюро «Добро пожаловать!», помогающей малым и средним предприятиям по практическим вопросам интеграции беженцев. Но также важную роль играют такие программы поддержки, как помощь в обучении или так называемое вспомогательное обучение, которые должны быть доступны всем заявителям, то есть лицам, ищущим убежища, независимо от перспективы их пребывания<sup>1</sup>, — полагают эксперты в сфере профессионального образования.

По данным на август 2019 года, средний валовой месячный заработок женщин-мигранток был примерно на 43 % ниже, чем зарплата мигрантов, работающих полный рабочий день, и составляла около 1900 евро (до вычета налогов) в месяц. Две трети из них (67 % работников-мигрантов) получают заработную плату ниже минимальной заработной платы. Низкий уровень выплат обусловлен, помимо прочих условий, низким уровнем требований к выполняемой работе. 47 % мигрантов, работающих в сфере социального обеспечения, трудятся помощниками, при этом в общей численности занятых в данной сфере доля мигрантов составляет всего 15 %. Кроме того, большая часть мигрантов задействована в отраслях с «низкой тарифной привязкой» (так именуется слабый охват системой коллективных договоров) и, как правило, низкой заработной платой: в гостиничном бизнесе, торговле или ремонте, техническом обслуживании автомобилей, а также в других профессиях. Чтобы ситуация изменилась, необходимо признавать формальное и неформальное образование и опыт трудоустройства, имеющийся у мигрантов. Параллельно с этим меры по повышению квалификации должны быть распространены на всех потенциальных специалистов независимо от статуса пребывания. Беженцы и другие граждане из третьих стран, которые уже находятся в Германии, являются частью внутреннего рынка специалистов и должны использоваться и оплачиваться в соответствии с их потенциалом.

---

<sup>1</sup> Mehr Flüchtlinge in der Ausbildung // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2018. 29 Nov. URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-fluechtlinge-in-der-ausbildung-411435>.

«Мигранты и беженцы подвергаются высоким рискам на рынке труда: низкая оплата труда, занятость ниже их квалификации, постоянный риск безработицы, эксплуатация и дискриминация являются для них повседневной жизнью. Они зарабатывают за полный рабочий день примерно на 43 % меньше, чем другие работники. Эта ситуация еще больше подпитывается законодателями, например Законом об иммиграции специалистов и так называемым Законом о упорядоченном возвращении, вместо того чтобы разрядить ситуацию с помощью квалификации, обучения и признания формальной и неформальной квалификации. Целью должна быть хорошая работа для всех, а не тупики — запрет на трудоустройство, низкая заработная плата и безработица.

Хорошая работа означает защиту коллективными договорами и юридическими стандартами — права работников должны применяться одинаково ко всем. Потому что чем больше люди недовольны ситуацией на рынке труда, тем выше потенциал злоупотреблений. Преступные работодатели будут использовать это для демпинга заработной платы и социального демпинга. Кстати, хорошо регулируемая иммиграция специалистов также отвечает интересам нашей экономики: беженцы являются частью внутреннего потенциала специалистов. Они обладают скрытыми навыками, которые здесь крайне необходимы.

Многие беженцы постоянно оказываются в низкооплачиваемых и низкоквалифицированных областях со всеми вытекающими последствиями: нехватка рабочей силы и отсутствие социального участия. Это также негативно влияет на интеграцию и социальную сплоченность.

DGB выступает за комплексные консультационные предложения, более эффективный контроль и отказ от долгосрочного удержания в Германии, исходящего от индивидуального работодателя. Беженцы должны быть в состоянии защитить себя от эксплуатации труда»<sup>1</sup>, — заявила в августе 2019 года правления ДГБ Аннели Бунтенбах.

По данным на начало 2022 года Центрального реестра иностранцев (Ausländerzentralregister, AZR), в Германии проживают около 11,4 млн иностранцев. Их численность постоянно растет начиная с 2009 года. Большинство людей — выходцы из Турции (около 1,46 млн человек), Польши (около 867 тыс.) и Сирии (около 818 тыс.). По данным

---

<sup>1</sup> Geflüchtete: Gut qualifiziert, schlecht bezahlt // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2019. 2 Aug. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c4bc0cc6-b2c2-11e9-ac24-52540088cada>.

источника, иностранцами считаются лица, не являющиеся немцами в соответствии с п. 1 ст. 116 Основного закона. К ним относятся лица без гражданства и лица с иностранным гражданством. Считается, что человек имеет миграционное происхождение, если он сам или один из его родителей не имеет немецкого гражданства по рождению. В 2019 году доля населения с миграционным происхождением в Германии составляла 24,3 %. Среди них было чуть больше половины мужчин. Большая часть была в возрасте от 30 до 34 лет.

В 2020 году в Германию иммигрировало около 1,2 млн человек. Число эмигрантов составило около 966 тыс. человек. Баланс миграции был положительным, соответственно, в Германию переехало примерно на 220 тыс. человек больше, чем выехало из страны. С 2010 года баланс миграции в Федеративной Республике Германия является положительным. Большинство людей иммигрировали в Германию из Румынии, Польши и Болгарии. Кроме того, эти три государства также были странами назначения, в которые большинство эмигрантов переехало из Германии (скорее всего, вернулись в прежнюю страну проживания).

Большая часть иностранцев пытается вступить в немецкое гражданство и, таким образом, получить гражданские права и обязанности в дополнение к праву на постоянное проживание в ФРГ.

В 2020 году 109 880 человек получили немецкое гражданство. В 1990-х годах было натурализовано значительно больше людей, поскольку к 1999 году в статистике также фигурировали поздние переселенцы. В 2020 году около 11 630 граждан Турции получили немецкое гражданство. Таким образом, бывшие граждане Турции составляют самую большую демографическую группу, принявшую немецкое гражданство.

Голод, война и изгнание — вот причины, заставляющие людей покинуть свою родину. Таким образом, они становятся беженцами и просителями убежища в других странах. В 2015 году в Германии было зарегистрировано около 1,1 млн человек в качестве беженцев. В следующем году около 722 400 человек обратились за убежищем в Германии (первоначальные заявки). В 2020 году поступило около 102 600 первоначальных заявок на предоставление убежища. Большинство просителей прибыли из Сирии.

Общее число лиц из Сирии, ищущих убежища, составило 90,3 %. Оно рассчитывается исходя из количества заявлений о предоставлении убежища, заявлений о признании беженцем, предоставления субсидиарной защиты и постановлений о запрете на депортацию



в зависимости от общего количества решений за рассматриваемый период. Количество отказов в предоставлении убежища в 2020 году составило около 57 %: 32,1 % заявок были отклонены в результате фактического решения, а 24,8 % — в результате официального решения.

Чтобы облегчить интеграцию беженцев, были введены так называемые интеграционные курсы, на которых преподается немецкий язык и рассказывается о некоторых важных темах, касающихся истории, культуры и правопорядка в Германии. В 2020 году число новых участников интеграционных курсов в Германии составило 105 964 человека, из которых около 49 тыс. приняли участие добровольно, а остальные — по направлениям соответствующих федеральных служб, то есть в обязательном порядке, чтобы не лишиться пособия.

Успешная интеграция трудно поддается измерению. Однако могут учитываться такие показатели, как уровень образования или статус занятости. Хотя уровень безработных среди иммигрантов был на 3,5 % выше, чем среди лиц, не имеющих миграционного происхождения, тем не менее доля лиц, имеющих опыт обучения в колледже, была выше, чем среди лиц, не имеющих миграционного происхождения.

Мигранты значительно больше страдают от бедности, чем люди без миграционного происхождения. В Германии риск бедности мигрантов в 2019 году оценивался на уровне 27,8 %, а риск бедности населения ФРГ в целом составил 15,9 %.

С ростом иммиграции с 2015 года в Германии увеличилось количество преступлений и актов насилия по отношению к мигрантам со стороны крайне правых политических движений и организаций. Так, в 2020 году в Германии было совершено 22 357 преступлений по крайне правым мотивам, в том числе около 1 тыс. актов насилия. В том же году было зарегистрировано 82 преступления против «права на убежище» (термин, обозначающий практику пребывания вынужденных мигрантов в Германии), в том числе 8 телесных повреждений. По данным Федерального ведомства по охране Конституции (тайная полиция ФРГ), в 2020 году в Германии численность сторонников крайне правых группировок и политических объединений (как правило, националистического, ксенофобского, расистского и неонацистского толка) составила в общей сложности около 33 300 человек<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Statistiken zu Migration und Integration // Statista : [сайт]. 2022. 24 Jan. URL: <https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration>.

Последовательную антидискриминационную позицию в отношении мигрантов занимает Объединение немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB).

Федеральный антидискриминационный орган представил в июне 2020 года свой годовой отчет, в котором отмечено, что число зарегистрированных случаев дискриминации вновь возросло (особенно случаев расовой дискриминации). Годовой отчет подтверждает, что «расизм является серьезной проблемой в Германии», — отметила член правления DGB Аня Пиль.

Количество запросов на консультацию по вопросам дискриминации по признаку этнического происхождения или расовой принадлежности в 2019 году выросло почти на 10 % (1176 случаев) и составляет 33 % от всех запросов в антидискриминационный орган (ADS), в то время как в 2016 году их было всего 25 %.

«В Германии существует серьезная проблема расизма. Это подтверждают текущие данные антидискриминационного органа, — считает член правления DGB Аня Пиль. — Особенно в сфере занятости расистские инциденты не редкость. Поэтому профсоюзы продолжают настаивать на превентивных операционных соглашениях против дискриминации и на том, чтобы на предприятиях наконец были созданы всеобъемлющие центры подачи жалоб. Это то, что предусматривает Общий закон о равном обращении, потому что он помогает пострадавшим реализовать свои права»<sup>1</sup>.

После публикации 20 января 2021 года отчета об интеграции иммигрантов в Германии, подготовленного Специализированной комиссией по интеграции Федерального правительства ФРГ (Специализированная комиссия является частью коалиционного соглашения правящих партий, в задачи которой входит определение экономических, политических, социальных и демографических рамок интеграции, а также внесение в правительство предложений по стандартам. Комиссия приступила к работе в феврале 2019 года. Из-за пандемии COVID-19 отчет не мог быть завершен до начала 2021 г.), профсоюзы выступили с требованием «Равное участие для иммигрантов, активная интеграция!».

Член правления DGB Аня Пиль, отвечающая за это направление в профсоюзах Германии, подчеркнула: «DGB приветствует доклад комиссии и рекомендации по интеграции в Германии. Мы давно

---

<sup>1</sup> Rassismus ist in Deutschland ein ernstzunehmendes Problem // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2020. 9 Juni. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++898d2462-aa4e-11ea-b541-001a4a16011a>.

являемся иммиграционной страной и должны продолжать развиваться в соответствии с юридическими и социальными показателями и процедурами, чтобы соответствовать этому факту. Формулирование требований к иммигрантам и их потомкам уместно. В равной степени уместно назвать требования для большинства населения. Расхождения между местными жителями и иммигрантами также обнаруживаются в области занятости. В определенной степени такие расхождения, помимо таких факторов, как знание языка и признанная квалификация, также обусловлены дискриминацией и исключением иммигрантов. Эта дискриминация должна быть устранена, насколько это возможно, при доступе и в рамках занятости. Как DGB, мы ожидаем, что экспертная комиссия представит четкие и прагматичные предложения по этому поводу»<sup>1</sup>.

Профсоюзы требуют расширить и политические права мигрантов. «В качестве еще одного важного условия успешной интеграции мы рассматриваем участие иммигрантов в политической жизни, — сказала тогда же Аня Пиль. — Это по-прежнему возможно для граждан третьих стран только при получении немецкого гражданства. Гражданам стран — участниц ЕС предоставляется только право голоса на местных выборах и выборах в Европарламент. Это реальная проблема, поскольку группа людей, которые не участвуют в демократических выборах в Германии из-за отсутствия немецкого гражданства, составляет чуть менее 10 млн человек. Пострадавшие считают это вопиющим фактом отсутствия демократии, которому необходимо положить конец. Как DGB, мы в настоящее время проводим профессиональные переговоры с Фондом Фридриха Эберта и экспертами в этой области, чтобы обсудить новые подходы и продолжить политическую разработку вопроса, как демократия может стать реальностью для иммигрантов. Одно из этих профессиональных совещаний состоится тогда, когда экспертная комиссия передаст свой отчет федеральному правительству. Наше требование к экспертной комиссии состояло в том, чтобы охватить также область активного и пассивного избирательного права. Я надеюсь, что экспертная комиссия не разочарует нас»<sup>2</sup>.

Помимо людей, которые не пользуются своим избирательным правом, есть более 9 млн совершеннолетних жителей Германии, кото-

---

<sup>1</sup> Gleichberechtigte Teilhabe für Eingewanderte, Integration proaktiv gestalten! // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2022. 20 Jan. URL: <https://www.dgb.de/++co++bd61af86-5b17-11eb-a8a2-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Ibid.

рым не разрешено голосовать на выборах в бундестаг ФРГ. Причина проста: у них нет немецкого паспорта. А в местных выборах, помимо граждан Германии, могут участвовать только граждане из стран ЕС. Таким образом, иммигранты лишены существенного гражданского права.

«Мы ожидаем, что люди, которые приехали в Германию, будут интегрированы в наше общество, но в то же время мы часто исключаем их из политических решений на длительное время. Это должно измениться»<sup>1</sup>, — призвала член правления DGB Аня Пиль. По ее мнению, именно о муниципальном избирательном праве для иностранцев не из стран — участниц в ЕС также необходимо больше говорить и действовать в этом направлении.

Важное направление в деятельности DGB в 2021 году — серия мероприятий, посвященных юбилею заключения межправительственных соглашений Германии и Турции о взаимодействии на рынке труда. 30 октября 2021 года им исполнилось 60 лет. В период с 1955 по 1968 год Федеративная Республика Германия систематически нанимала гастарбайтеров, чтобы компенсировать нехватку рабочей силы в период «экономического чуда».

Аня Пиль, в частности, отметила: «Потребовалось много времени, чтобы федеральные правительства Германии признали: Германия — страна иммигрантов. То, что мигранты автоматически возвращаются в свою страну, было большим заблуждением. Люди оставались, их родственники переезжали и создавали семьи. Таким образом, они стали гражданами, даже если Германия не всегда облегчала им путь к этому: предложения по интеграции и обучению языку были редки, а так называемые гастарбайтеры часто работали в плохих условиях и с низким доходом.

Существует политическая ответственность за формирование интеграции. Еще не все достигнуто, но многое было сделано, в частности: было изменено право на происхождение, благодаря чему стало легче получить немецкое гражданство. Существует множество предложений по приобретению языковых навыков и интеграции. Компании делают ставку на новых иностранных специалистов. Исходя из этого, мы должны продолжать интенсивно работать над тем, чтобы уравнивать иммигрантов и местных жителей с точки зрения их возможностей и прав. Дискриминации по происхождению не должно быть места

<sup>1</sup> Wer nicht wählt, bleibt stumm // Reden wir über : [сайт]. 2022. 8 Jan. URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/wer-nicht-waehlt-bleibt-stumm>.

в нашем обществе. Кроме того, люди без немецкого паспорта должны иметь возможность участвовать в политике...»<sup>1</sup>

Накануне Международного дня мигрантов 18 декабря 2021 года DGB вновь подтвердила свою позицию в вопросе преодоления дискриминации мигрантов. Международный день мигрантов был провозглашен Организацией Объединенных Наций 4 декабря 2000 года. Поводом стала Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая десятью годами ранее. С тех пор этот день ежегодно отмечается ООН 18 декабря.

«Международный день мигрантов напоминает нам о защите их прав. Положение мигрантов в Германии часто бывает сложным. Даже сегодня существует социальная изоляция иммигрантов и их потомков, например, в отношении образования, социального участия, работы, доходов и жилья. Многие мигранты также являются профсоюзными деятелями. Недавнее исследование Фонда Ханса Беклера убедительно демонстрирует их участие в качестве доверенных лиц и членов рабочих советов. Профсоюзы DGB являются крупнейшей внутренней организацией мигрантов в Германии.

Наше общество отличается разнообразием. Международный день мигрантов ежегодно напоминает нам о том, как защищать права мигрантов — независимо от того, из какой страны они приехали к нам, и от того, приехали ли они к нам как высококвалифицированные специалисты или как беженцы, — подчеркнула член правления DGB Аня Пиль. — Новое федеральное правительство обещало ускоренную натурализацию в коалиционном соглашении и лучшую защиту от расовой дискриминации. DGB со своими членскими профсоюзами будет активно сопровождать и поддерживать эти проекты. Как профсоюзы, мы выступаем за открытое и разнообразное общество и совместно работаем против дискриминации в любой форме!»<sup>2</sup>

В то же время у DGB имеется опыт участия в международных мероприятиях, посвященных борьбе с дискриминацией трудовых мигрантов, как, например, состоявшаяся в июле 2019 года в Тунисе встреча профсоюзной сети по миграции в странах Средиземноморья и Африки к югу от Сахары. Поскольку работа является основной

<sup>1</sup> 60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei — Anja Piel: Deutschland ist ein Einwanderungsland // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 29 Okt. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++1a2f0448-3885-11ec-baf2-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Unsere Gesellschaft ist stark in und durch Vielfalt // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2021. 17 Dez. URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/migration/++co++dbfd18ae-5e59-11ec-8334-001a4a160123>.

причиной трудовой миграции, профсоюзы призывают свои правительства от Западной Африки до стран ЕС более активно отстаивать справедливую и хорошую работу для мигрантов. Тунис как буферная страна между Африкой и Европой оказался в центре внимания проблем международной миграционной политики. Страна находится в процессе демократического перехода после потрясений «арабской весны», что обеспечивает благоприятную почву для Союза профсоюзов Туниса UGTT для разработки в рамках миграционной политики альтернатив подходу, ориентированному на безопасность. Поэтому не случайно 2–4 июля 2019 года в Тунисе состоялась одна из важных международных встреч профсоюзов по вопросам миграции. На пятой сессии Генеральной Ассамблеи ООН «Синдикальная миграция в странах Средиземноморья и Африки к югу от Сахары (RSMMS)», в общей сложности было представлено 26 различных профсоюзных организаций с более чем 200 участниками из Западной и Северной Африки, а также из Европы, чтобы обсудить «межрегиональное взаимопонимание между профсоюзами, оказывающими помощь и поддержку мигрантам». Во встрече участвовали и представители немецких профсоюзов.

С момента создания при поддержке Фонда Фридриха Эберта и при координации UGTT с 2014 года сеть поставила перед собой цель — объединить ресурсы из разных регионов для защиты прав трудящихся-мигрантов на национальном, региональном и международном уровнях. Идея проста, но инновационна: транснациональный феномен миграции требует межстрановых стратегий. Поскольку 59 % всех мигрантов во всем мире являются трудовыми мигрантами, именно профсоюзы должны повысить свой голос, объединить свои ноу-хау и защитить права мигрантов. Чтобы не придерживаться «риторики выкупа», которая способствует нарушению прав работников, они должны обмениваться друг с другом и согласовывать свои стратегии работы с мигрантами. Собственные силы должны быть мобилизованы с целью расширения поддержки и координационных центров для мигрантов, а также для обеспечения лучшего доступа мигрантов к профсоюзам. Кроме того, особенностью сети является то, что она объединяет членов профсоюзов из стран происхождения, транзита и назначения для совместной борьбы с эксплуатацией и дискриминацией мигрантов. Таким образом, конференция представила мрачную картину, в которой отмечались неустойчивые и эксплуататорские условия труда мигрантов, принудительный труд и сексуальное насилие.

Было установлено, что национальная миграционная политика в Средиземноморье, а также в Африке к югу от Сахары пока не может решить эти проблемы. Прежде всего подход к политике безопасности, который в настоящее время формирует отношения «север–юг» и «юг–юг», вряд ли будет способствовать улучшению положения в области прав человека.

Таким образом, профсоюзная сеть по миграции в странах Средиземноморья и Африке к югу от Сахары явно противопоставляет акцент на безопасности альтернативному подходу, который делает ставку на интеграцию, а не на разграничение. При этом решающую роль играет солидарность между профсоюзами и формирование общего осознания ответственности за проблемы трудовых мигрантов. Более тесное сотрудничество между профсоюзами в направлениях «север–юг» и «юг–юг» крайне необходимо для разработки эффективных механизмов защиты и аспектов легальной миграции, а также для содействия в разработке национальной и международной миграционной политики в будущем.

Учитывая это, конференция в Тунисе была посвящена проблемам, связанным с мобильностью и социальным обеспечением мигрантов, а также практическому опыту членов RSMMS в обеспечении механизмов регулирования и интеграции. Кроме того, темы ксенофобии и расизма также были в центре дебатов, в ходе которых профсоюзные активисты поставили цель — повысить осведомленность о собственной базе, начать совместную межрегиональную кампанию против ксенофобии и расизма для этого.

В частности, представители стран к югу от Сахары подчеркнули в этом контексте: реальное партнерство на равных также предполагает, что миграционные процессы между странами глобального Юга воспринимаются так же серьезно, как и миграция из Африки в Южную Европу. Общая стратегия профсоюзов должна учитывать реальность миграции и потребности африканских стран и их союзов: около 80 % мигрантов перемещаются по региону Западной и Северной Африки. Поэтому недостаточно, если европейские профсоюзы понимают мобильность прежде всего как ориентированную в направлении «юг–север».

Тем не менее включение пяти новых профсоюзов из Бельгии, Италии, Того, Нигера и Сенегала в RSMMS демонстрирует растущую важность инклюзивного подхода. Сеть отныне включает в себя 29 организаций из 16 стран, что все чаще формирует общества по наиболее значительным миграционным маршрутам для рабочих.

Благодаря большей представительности и увеличению активности в отдельных регионах растет влияние сети и в конечном счете надежда на то, что правительства стран Средиземноморья и Африки к югу от Сахары серьезно отнесутся к призыву профсоюзов отстаивать справедливую миграционную политику, которая защищает права трудовых мигрантов и поддерживает их интеграцию.

По своей сути, это послание для включения в заключительную декларацию Тунисской конференции, которую члены RSMM передали правительствам Европы, стран Магриба и Западной Африки. В то же время декларацию также следует понимать как задание самой профсоюзной сети лучше выполнять свой мандат как сторонника достойной работы для всех<sup>1</sup>.

## ВЫВОДЫ

Как видим, проблемам дискриминации в социально-трудовых отношениях, пенсионной, образовательной сферах, среди трудовых мигрантов уделяется большое внимание. Активную роль в формулировании антидискриминационной повестки дня и реализации антидискриминационных мер играют профессиональные союзы, выработавшие собственную стратегию в этих вопросах.

При решении проблем, связанных с преодолением разных форм и разновидностей дискриминации, активно используются механизмы социального партнерства, важное место занимает публикация официальных отчетов о положении дел с равноправием в различных сферах, включая социально-трудовые отношения, и иная деятельность соответствующих специализированных органов федеральной власти. По целому комплексу антидискриминационных мер, например при трудоустройстве инвалидов, в разрешение проблем удалось вовлечь бизнес-сообщество.

Все это показывает перспективность антидискриминационных практик в свете развития высоко развитых механизмов социального партнерства и всех форм социального диалога в современной Германии.

---

<sup>1</sup> Meyer H., Adouani S., Lorenzen-Fischer M. Internationale Solidarität und Migration — Wie Gewerkschaften Migration mitgestalten // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. 2019. 19 Sept. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++b0833340-d880-11e9-b339-52540088cada>.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ современной практики по защите интересов трудящихся показал, что за последнее время значительно усилилась правовая защита от дискриминации по признакам расового или этнического происхождения, религии или убеждений, возраста и инвалидности. Большинство промышленно развитых государств предоставляют дополнительную защиту по сравнению с требованиями международного законодательства, а в ряде стран продолжается процесс совершенствования защиты по различным направлениям.

За последние несколько лет большинство недостатков и пробелов в национальных законодательствах были устранены, иногда под давлением заинтересованных сторон, представляющих группы, наиболее пострадавшие от дискриминации. Однако сравнительный анализ реализации и правоприменения на национальном уровне показывает, что во многих государствах по-прежнему сохраняются проблемы, обусловленные историческими, культурными и национальными традициями.

В ряде государств все еще наблюдаются пробелы в определении различных форм дискриминации. В некоторых странах гипотетические и прошлые сравнения исключены из определения прямой дискриминации. Пробелы также могут возникать при формировании национального законодательства. В основном это проявляется, когда речь идет о сфере социальной защиты, социальных льготах, а также в отношении государственной занятости или самозанятых.

Во многих странах правовые условия, необходимые для получения права на «разумное приспособление» при трудоустройстве, являются ограничительными, а определения инвалидности часто основаны на медицинском, а не на правозащитном подходе. Более того, из формулировок некоторых национальных законов неясно, будет ли отказ в предоставлении «разумного приспособления» считаться дискриминацией. Проблемы наблюдаются и в отношении ответственности работодателя за преследование одного из своих сотрудников третьей стороной (клиентом, другими сотрудниками и т. д.). Такой правовой вакуум в национальном законодательстве снижает уровень защиты.

Правовой вакуум в национальных законах может быть преодолен путем толкования, данного национальными судами. Однако есть страны, где отсутствует ведущее прецедентное право, что влечет пра-

вовую неопределенность в отношении некоторых фундаментальных аспектов антидискриминационного законодательства. Это приводит к росту количества предварительных обращений, поданных в Европейский суд по правам человека<sup>1</sup>.

Однако во многих странах отсутствует ясность в вопросе, как национальные суды и органы по вопросам равенства будут применять постоянно пополняющийся свод правил прецедентного права. В некоторых государствах исключения трактуются слишком широко, например относительно работодателей с этикой, основанной на религии или убеждениях. Тревожные тенденции наблюдаются в отношении запрета прямой дискриминации и того факта, что при определенных обстоятельствах она может быть оправдана.

Как уже отмечалось, детальное и специализированное законодательство, в частности конкретные процессуальные права в отношении доступных средств правовой защиты и положений о принудительном исполнении, возможно, могли бы восполнить эти пробелы. Однако в отношении правоприменения возникают дополнительные вопросы, вызывающие обеспокоенность. К ним относятся отсутствие (или ограничения) правового статуса организаций и ассоциаций для участия в судебных разбирательствах от имени или в поддержку жертв дискриминации, ограничительное применение переноса бремени доказывания, а также ряд барьеров для эффективного доступа к правосудию. Хотя различные средства коллективного возмещения ущерба, такие как коллективные иски или *actio popularis*, могли бы в значительной степени способствовать обеспечению эффективного доступа к правосудию для жертв дискриминации, процедурные барьеры во многих странах препятствуют полноценному развитию этих потенциально ценных инструментов.

Еще одним важнейшим препятствием для эффективного правоприменения является отсутствие сдерживающих и соразмерных санкций и средств правовой защиты, в частности за пределами сферы занятости. В некоторых странах санкции предусмотрены не во всех областях и не по всем основаниям, а в других существуют максимальные ограничения (в законе или на практике) на компенсацию,

---

<sup>1</sup> В 2019 году, например, см.: решения Большой палаты, вынесенные 15 января 2019 года, *E. B. v. Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA*, C-258/17, ECLI:EU:C:2019:17 (сексуальная ориентация); 22 января 2019 года, *Cresco Investigation GmbH vMarkus Achatzi*, C 193/17, ECLI:EU:C:2019:43 (религия или убеждения); 11 сентября 2019 года, *DW vNobel Plastics Iberica SA*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703 (инвалидность); 7 ноября 2019 года, *Gennaro Cafaro vDQ*, C-396/18, ECLI:EU:C:2019:929 (возраст).

присуждаемую жертвам. Поэтому в некоторых государствах теоретическая правовая база соответствует международным правовым нормам, но на практике работает неэффективно.

Представляется необходимым включение в Трудовой кодекс РФ отдельной главы, посвященной дискриминации в сфере трудовых отношений.

Анализ проявлений дискриминации в социально-трудовых отношениях позволяет выявить основные направления работы по их преодолению. К ним можно отнести:

1) распространение и реализацию права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров на всех трудящихся, включая мигрантов (Конвенции МОТ № 87 и 98);

2) обеспечение соблюдения равных трудовых прав для всех (устранить исключения и включить в список трудящихся домашних работников); усиление трудовой инспекции и обеспечение доступа к правосудию для тех, кто часто подвергается дискриминации;

3) принятие и обеспечение действия законов об ответственности работодателей за условия труда и жизни своих работников; законодательное обеспечение того, чтобы аутсорсинг и субподряд не использовались работодателями и подрядчиками с целью избегания ответственности за условия труда и жизни своих работников;

4) предоставление равных прав на социальное обеспечение для всех; расширение предоставления социальных услуг сезонным мигрантам, включая доступ к системе социального обеспечения, права на обучение и жилье;

5) введение специальных мер для предотвращения злоупотреблений работодателями в отношении работников;

6) регулирование дискриминационной политики трудовых посредников и работодателей;

7) усиление антидискриминационных мер в соответствии с Конвенциями МОТ № 111 и 169 с помощью сдержек и противовесов, таких как включение дискриминируемых групп в управление правосудием;

8) укрепление и проведение в жизнь политики против гендерного насилия, затрагивающего трудовых мигрантов-женщин;

9) проведение информационной политики, предотвращающей дискриминационные политические высказывания, разжигание ненависти и насилия в отношении работников.

## ЛИТЕРАТУРА

### НОРМАТИВНЫЕ И ИНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993, 25 дек. ; 2009, 25 янв. ; Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 9. — Ст. 851 ; Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.

Организация Объединенных Наций. Законы. Всеобщая декларация прав человека : Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995, 5 апр.

Организация Объединенных Наций. Законы. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин : Резолюция 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН (принята 7 ноября 1967 г.). — Текст : непосредственный // Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей : сборник универсальных и региональных международных документов. — Москва : Гарант, 1998. — С. 46–48.

Организация Объединенных Наций. Законы. Декларация о правах инвалидов : Резолюция № 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи ООН от 9 декабря 1975 года. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15978#FY2TTOYyHlfdK3R2> (дата обращения: 27.11.2022).

Организация Объединенных Наций. Законы. Конвенция о правах инвалидов : Резолюция № 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН (принята 13 декабря 2006 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2013, 11 февр. — № 6. — Ст. 468.

Организация Объединенных Наций. Законы. Международный пакт о гражданских и политических правах : Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 1994. — № 12.

Организация Объединенных Наций. Законы. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 1994. — № 12.

Организация Объединенных Наций. Законы. О борьбе с дискриминацией в области образования : Конвенция ООН от 14 декабря 1960 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1962. — № 44. — Ст. 452.

Организация Объединенных Наций. Законы. О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей : Конвенция ООН от 18 декабря 1990 года. — Текст : непосредственный // Советский журнал международного права. — 1991. — № 3–4. — С. 136–172.

Организация Объединенных Наций. Законы. О защите прав человека и основных свобод : Европейская конвенция от 4 ноября 1950 года. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 2. — Ст. 163.

Организация Объединенных Наций. Законы. О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин : Конвенция ООН от 18 декабря 1979 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1982. — № 25. — Ст. 464.

Организация Объединенных Наций. Законы. О ликвидации всех форм расовой дискриминации : Конвенция ООН от 21 декабря 1965 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1969. — № 25. — Ст. 219.

Международная организация труда. Законы. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.). — Текст : непосредственный // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Москва, 1957. — Вып. XVI. — С. 351–370.

Международная организация труда. Законы. О ВИЧ/СПИДе и сфере труда : Рекомендация МОТ № 200 : [принята в Женеве 17 июня 2010 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r200\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r200_ru.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О достойном труде домашних работников : Конвенция МОТ № 189 : [принята в Женеве 16 июня 2011 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах : Конвенция МОТ № 169 : [принята в Женеве 27 июня 1989 г.]. — Текст : электронный // ООН : [сайт]. — URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/iol169.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml) (дата обращения: 29.11.2022).

Международная организация труда. Законы. О минимальных уровнях социальной защиты : Рекомендация МОТ № 202 : [принята в Женеве 14 июня 2012 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r202\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства : Конвенция МОТ № 183 : [заключена в Женеве 15 июня 2000 г.]. — Текст : электронный // Консультант-Плюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=10288#y5QWwNT6xUgjuzuN1> (дата обращения: 07.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О пожилых трудящихся : Рекомендация МОТ № 162 от 23 июня 1980 года. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=3987#DRXTTOTCpWUiw8n51> (дата обращения: 27.11.2022).

Международная организация труда. Законы. О рабочих-мигрантах (дополнительные положения) : Конвенция МОТ № 143 : [принята в Женеве 24 июня 1975 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c143\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ru.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О рабочих-мигрантах : Конвенция МОТ № 97 (пересмотренная в 1949 г.) : [принята в Женеве 1 июля 1949 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c097\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : Рекомендация МОТ № 90 : [принята в Женеве 29 июня 1951 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 1 : 1919–1956. — С. 1039–1041 ; Ведомости Верховного Совета СССР. — 1956. — № 10. — Ст. 202.

Международная организация труда. Законы. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : Рекомендация МОТ № 165 : [принята в Женеве 23 июня 1981 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2 : 1957–1990. — С. 1963–1969 ; Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3284.

Международная организация труда. Законы. О частных агентствах занятости : Рекомендация МОТ № 188 : [принята в Женеве 19 июня 1997 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r188\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r188_ru.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Международная организация труда. Законы. Об основных целях и нормах социальной политики : Конвенция МОТ № 117 : [заключена в Женеве 22 июня 1962 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации,

принятые Международной конференцией труда. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2 : 1957–1990. — С. 1321–1329.

Международная организация труда. Законы. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : Декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 года. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1998, 16 дек.

Международная организация труда. Законы. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1961. — № 44. — Ст. 448.

Международная организация труда. Законы. Рекомендация о пожилых трудящихся : Рекомендация МОТ от 23 июня 1980 года № 162. — Текст : электронный // Ohranatruda.ru : [сайт]. — URL: <https://ohranatruda.ru/upload/iblock/044/Rekomendatsiya-N-162-o-pozhilykh-trudyashchikhsya.pdf> (дата обращения: 27.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия : Рекомендация МОТ № 205 : [принята в Женеве 16 июня 2017 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf) (дата обращения: 12.12.2022).

Европейский союз. Законы. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Европейский союз. Законы. Об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности : Директива Совета Европейского союза от 29 июня 2000 года 2000/43/ЕС. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2569865/> (дата обращения: 27.11.2022).

Европейский союз. Законы. Протокол № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 2000 года. — Текст : непосредственный // Совет Европы и Россия. — 2001. — № 1.

Европейский союз. Законы. Хартия Европейского союза об основных правах от 7 декабря 2000 года. — Текст : электронный // Право Европейского союза : [сайт]. — URL: <http://eulaw.ru/treaties/charter> (дата обращения: 24.03.2016).

Европейский союз. Законы. Об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе : Директива Европейского парламента и Совета Европейского союза от 5 июля 2006 года 2006/54/ЕС. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70558292/> (дата обращения: 27.11.2022).

Европейский союз. Законы. О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда : Директива Совета Европейского союза от 27 ноября 2000 года 2000/78/ЕС. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2564485/> (дата обращения: 27.11.2022).

Осакская декларация лидеров стран «Группы двадцати». — Текст : электронный // Президент России : [сайт]. — 2019, 29 июня. — URL: <http://kremlin.ru/supplement/5425> (дата обращения: 27.11.2022).

Содружество Независимых Государств. Законы. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 года. — Текст : непосредственный // Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств. — 1995. — № 6. — С. 99–117.

Содружество Независимых Государств. Законы. Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин от 18 ноября 2005 года. — Текст : непосредственный // Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств. — 2006. — № 37. — С. 328–341.

Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (в ред. от 5 декабря 2016 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 2 июля 2013 года № 162-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2013. — № 27. — Ст. 3454.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда : Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2016. — № 27, ч. 1. — Ст. 4205.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации : Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2006. — № 27. — Ст. 2878.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 3 октября 2018 года



№ 352-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2018, 5 окт. — № 223.

Российская Федерация. Законы. О высшем и послевузовском профессиональном образовании : Федеральный закон от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ (утратил силу). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 35. — Ст. 4135.

Российская Федерация. Законы. О государственной геномной регистрации в Российской Федерации : Федеральный закон от 3 декабря 2008 года № 242-ФЗ (с изм. от 17 декабря 2009 г.) // Российская газета. — 2008, 9 дек. — № 251.

Российская Федерация. Законы. О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации : Проект Федерального закона № 284965-3 (в редакции, принятой ГД ФС РФ в первом чтении 16 апреля 2003 г.). — Текст : электронный // Система обеспечения законодательной деятельности : [сайт]. — URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3> (дата обращения: 04.08.2022).

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в ред. от 9 марта 2016 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996, 6 мая. — № 84.

Российская Федерация. Законы. О Конституционном Суде Российской Федерации : Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 года № 1-ФКЗ (в ред. от 14 декабря 2015 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 13. — Ст. 1447.

Российская Федерация. Законы. О международных договорах Российской Федерации : Федеральный закон от 15 июля 1995 года № 101-ФЗ (в ред. от 12 марта 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 29. — Ст. 2757.

Российская Федерация. Законы. О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021. — № 1.

Российская Федерация. Законы. О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ) : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 года № 46. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2019, 9 янв. — № 1.

Российская Федерация. Законы. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную : Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 года № 105. — Текст : непосредственный // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1993. — № 7. — Ст. 566.

Российская Федерация. Законы. О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в преде-

лах Российской Федерации : Закон РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993, 10 авг. — № 152.

Российская Федерация. Законы. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2014, 7 февр. — № 27.

Российская Федерация. Законы. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 31 дек. — № 297.

Российская Федерация. Законы. О прокуратуре Российской Федерации : Федеральный закон от 17 января 1992 года № 2202-1 (в ред. от 3 июля 2016 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 47. — Ст. 4472.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148.

Российская Федерация. Законы. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ (в ред. от 12 февраля 2015 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 49, ч. 1. — Ст. 7020.

Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995, 2 дек. — № 234.

Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 53, ч. 1. — Ст. 7598.

Российская Федерация. Законы. Об Основах государственной политики Российской Федерации в области обеспечения химической и биологической безопасности на период до 2025 года и дальнейшую перспективу : Указ Президента РФ от 11 марта 2019 года № 97. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2019, 18 марта. — № 11. — Ст. 1106.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года : Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 года № 3581-р. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2021, 20 дек. — № 51. — Ст. 8941.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости : Приказ Минтруда России от 9 ноября 2017 года № 777. — Текст : непосредственный // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2018. — № 2.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную : Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 года № 7. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999, 30 июля.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин : Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н (ред. от 13 мая 2021 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608) (дата обращения: 02.11.2016).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163 (в ред. от 20 июня 2011 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 10. — Ст. 1131.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин : Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2000, 6 марта. — № 10. — Ст. 1130.

Российская Федерация. Законы. Работодатели, редакции СМИ, владельцы сайтов, расклейщики объявлений могут быть привлечены к ответственности за распространение информации о вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера : Информация Минтруда России от 24 июля 2013 года. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_149815/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149815/) (дата обращения: 02.11.2016).

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1, ч. 1. — Ст. 3.

Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ (в ред. от 22 ноября 2016 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 25. — Ст. 2954.

Российская Федерация. Законы. Устав Красноярского края : закон Красноярского края от 5 июня 2008 года № 5-1777 (в ред. от 7 июля 2016 г.). —

Текст : непосредственный // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. — 2008. — № 29 (250).

Российская Федерация. Законы. Устав (Основной закон) Саратовской области : Закон Саратовской области от 2 июня 2005 года № 46-ЗСО (в ред. от 5 сентября 2016 г.). — Текст : непосредственный // Неделя области (спецвыпуск). — 2005, 4 июля.

Российская Федерация. Законы. Устав (Основной закон) Алтайского края : закон Алтайского края от 5 июня 1995 года № 3-ЗС (в ред. от 1 декабря 2015 г.). — Текст : непосредственный // Алтайская правда. — 1999, 20 окт.

Российская Федерация. Законы. Конституция Республики Татарстан от 6 ноября 1992 года (в ред. от 22 июня 2012 г.). — Текст : непосредственный // Республика Татарстан. — 2002, 30 апр.

### АКТЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Европейский суд по правам человека. Законы. Дело «Даниленков и другие (Danilenkov and others) против Российской Федерации» : Постановление Европейского суда по правам человека от 30 июля 2009 года (жалоба № 67336/01). — Текст : непосредственный // Российская хроника Европейского суда. Приложение к «Бюллетеню Европейского суда по правам человека». Спец. выпуск. — 2010. — № 2. — С. 1–18.

Замечание общего порядка № 20. Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) от 2 июля 2009 года E/C.12/GC/20 (п. 30). — Текст : электронный // Библиотека прав человека Университета Миннесоты : [сайт]. — URL: <http://hrlibrary.umn.edu/russian/gencomm/Rescgencom20.html> (дата обращения 02.07.2022).

Республика Болгария. Законы. Закон за защита от дискриминация (Загл. изм. ДВ, бр. 68 от 2006 г.). — Текст : электронный // Република България. Министерство на труда и социалната политика : [сайт]. — URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/1/blgarsko-zakonodatelstvo/zakon-za-zasita-ot-diskriminaci-qzagl-izm-dv-br-68-ot-2006-g.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

Республика Кипр. Законы. Верховный суд Кипра, Апелляционная юрисдикция. Майкл Рафтопулос против Республики Кипр. Апелляция от 10 октября 2017 года № 3/2012. — Текст : электронный // CyLaw : [сайт]. — 2017, 10 окт. — URL: [http://cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros\\_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%EC%%20E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A](http://cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%EC%%20E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A) (дата обращения: 09.11.2019).

Российская Федерация. Законы. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 25 апреля 2012 года по делу № 33-1070/2012. —

Текст : электронный // Судебные и нормативные акты РФ : [сайт]. — URL: <https://sudact.ru/regular/doc/JLjvs5WsFxbT/?ysclid=lbkhe2q4c323399560> (дата обращения: 02.11.2022).

Российская Федерация. Законы. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 7 августа 2012 года по делу № 33-6368/12. — Текст : электронный // Архив решений арбитражных судов и судов общей юрисдикции : [сайт]. — URL: <https://sudrf.cntd.ru/document/463273648?ysclid=lbkhrpvbzt334561448> (дата обращения: 02.11.2022).

Российская Федерация. Законы. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 года № 5 (в ред. от 5 марта 2013 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2003, 2 дек.

Российская Федерация. Законы. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 8 апр.

Российская Федерация. Законы. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бетанти Ибрагима Уматиевича на нарушение конституционных прав положениями Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» : Определение Конституционного Суда РФ от 19 апреля 2000 года № 73-О. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/5046924/?ysclid=lbkhzd8v89528724432> (дата обращения: 02.11.2016).

Российская Федерация. Законы. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 года № 378-О-П. — Текст : непосредственный // Вестник Конституционного Суда РФ. — 2007. — № 6.

Российская Федерация. Законы. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17 июня 2020 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2020, нояб. — № 11.

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 22 марта 2012 года № 617-О-О. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_129887](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129887) (дата обращения: 02.11.2016).

Российская Федерация. Законы. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июля 2017 года № 46-КГ17-24. — Текст : электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-24072017-n-46-kg17-24/?ysclid=lblys0obb0155241805> (дата обращения: 02.11.2019).

Российская Федерация. Законы. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 года № 5-КГ19-71. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=593595#nnbTsPTmMsFotOO5> (дата обращения: 04.08.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 года № 33-КГ19-6. — Текст : электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-30092019-n-33-kg19-6> (дата обращения: 14.08.2022).

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В. П. Малкова и Ю. А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани : Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 года № 19-П. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 3. — Ст. 354.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР : Постановление Конституционного суда РСФСР от 4 февраля 1992 года № 2П-3. — Текст : непосредственный // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1992. — № 13. — Ст. 669.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 23 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина И. Д. Ушакова : Постановление Конституционного Суда РФ от 27 марта 2012 года № 8-П. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 15. — Ст. 1810.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева : Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 года № 28-П. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 52. — Ст. 7639.

Российская Федерация. Законы. По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 года № 421-О. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 5. — Ст. 404.

Российская Федерация. Законы. Решение Промышленного районного суда г. Курска от 15 ноября 2016 г. № 2-2168/2016 2-2168/2016~М-2537/2016 М-2537/2016 по делу № 2-2168/2016. — Текст : электронный // Судебные и нормативные акты РФ : [сайт]. — URL: <https://sudact.ru/regular/doc/IMcQL-MoPq2v> (дата обращения: 09.11.2022).

Российская Федерация. Законы. Решение Петропавловского районного суда Алтайского края от 6 июня 2016 года № 2-159/2016 2-159/2016~М-151/2016 М-151/2016 по делу № 2-159/2016. — Текст : электронный // Судебные и нормативные акты РФ : [сайт]. — URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YYeXZL8v20xS/?ysclid=lbkiejsji6838588318> (дата обращения: 09.11.2016).

British Employment Appeals Tribunal, UKEAT/0202/16/BA, 20 January 2017. — Текст : электронный // Home Office (UKVI) v. Kuranchie : [сайт]. — URL: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/the-home-office-uk-visas-immigration-v-kuranchie-ukeat-0202-16-ba.854d3d967bd84eff8972f9758fddf5b4.htm> (дата обращения: 02.07.2022).

Comprehensive Peace Accord Signed between Nepal Government and the Communist Party of Nepal (Maoist) 22 November 2006. — Текст : электронный // UN Peacemaker : [сайт]. — URL: [https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/NP\\_061122\\_Comprehensive%20Peace%20Agreement%20between%20the%20Government%20and%20the%20CPN%20%28Maoist%29.pdf](https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/NP_061122_Comprehensive%20Peace%20Agreement%20between%20the%20Government%20and%20the%20CPN%20%28Maoist%29.pdf) (дата обращения 02.07.2022).

## НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

*Абдуллаев, Э. Э. оглы.* Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования / Э. Э. оглы Абдуллаев. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3. — С. 43–48.

*Авдашева, С. Б.* Лиса и журавль: парадоксы дискриминации / С. Б. Авдашева, В. В. Новиков. — Текст : непосредственный // Конкуренция и право. — 2012. — № 1. — С. 21–27.

*Амо, А.* Негритянские рабочие в Соединенных Штатах / А. Амо. — Москва : Партиздат, 1933. — 120 с. — Текст : непосредственный.

*Архипов, В. В.* Место конвенций МОТ в трудовом законодательстве России / В. В. Архипов. — Текст : непосредственный // Современное право. — 2007. — № 3. — С. 79–84.

*Бабай, А. Н.* Общепризнанные принципы и нормы международного права как составная часть российской правовой системы / А. Н. Бабай, В. С. Тимошенко. — Текст : непосредственный // Международное публичное и частное право. — 2006. — № 6. — С. 30–33.

*Баглай, М. В.* Конституционное право Российской Федерации : [учебник для вузов] / М. В. Баглай. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2013. — 784 с. — Текст : непосредственный.

Бесплодие мужское. — Текст : электронный // Invitro : [сайт]. — 2022, 12 окт. — URL: <https://www.invitro.ru/moscow/library/bolezni/24539> (дата обращения: 09.11.2019).

*Бутко, А. В.* Правовое регулирование в сфере предотвращения дискриминации по национальному, расовому и религиозному признаку / А. В. Бутко. — Текст : непосредственный // Адвокат. — 2016. — № 1. — С. 47–52.

*Буянова, А. В.* Гендерное неравенство в сфере труда / А. В. Буянова. — Текст : непосредственный // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2018. — № 5. — С. 68–70.

Был ли Мальтус пророком? К 235-летию со дня рождения. — Текст : электронный // Демоскоп Weekly. — 2001. — № 9-10. — URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/009/nauka03.php> (дата обращения: 12.12.2022).

*Витрук, Н. В.* О некоторых особенностях использования решений Европейского суда по правам человека в практике Конституционного Суда Российской Федерации и иных судов / Н. В. Витрук. — Текст : непосредственный // Антология научной мысли: к 10-летию Российской академии правосудия : [сборник статей] / ответственный редактор В. В. Ершов, Н. А. Тузов. — Москва : Статут, 2008. — С. 24–28.

*Воеводин, Л. Д.* Юридический статус личности в России : [учебное пособие] / Л. Д. Воеводин. — Москва : ИНФРА-М : Норма, 1997. — 304 с. — Текст : непосредственный.

*Воробьев, С. Д.* Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры / С. Д. Воробьев. — Текст : непосредственный // Законность. — 2014. — № 4. — С. 3–6.

*Воробьев, С. М.* Конституционно-правовые основы борьбы с дискриминацией в России / С. М. Воробьев. — Текст : непосредственный // Lex Russica. — 2013. — № 1. — С. 16–24.

*Головина, С. Ю.* Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / С. Ю. Головина. — Екатеринбург, 1998. — 53 с. — Текст : непосредственный.

*Губенко, А. В.* Защита права граждан на оплату труда / А. В. Губенко. — Текст : непосредственный // Законность. — 2012. — № 10. — С. 13–16.

*Деменева, Н. А.* Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии / Н. А. Деменева. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2. — С. 19–22.



*Добрикова, Е.* Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов / Е. Добрикова. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/article/1127456> (дата обращения: 09.11.2019).

Доклад второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апреля 2002 г. — Нью-Йорк : ООН, 2002. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf> (дата обращения: 09.11.2019).

Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? — Текст : электронный // HeadHunter : [сайт]. — 2020, 2 марта. — URL: <https://spb.hh.ru/article/26280> (дата обращения: 09.11.2021).

Европейский союз. Законы. Договор о Европейском союзе (новая редакция). — Текст : электронный // Право Европейского Союза : [сайт]. — URL: <https://eulaw.ru/treaties/teu/> (дата обращения: 26.11.2022).

Европейский союз. Законы. Договор о функционировании Европейского союза (новая редакция). — Текст : электронный // Право Европейского Союза : [сайт]. — URL: <https://eulaw.ru/treaties/tfeu/> (дата обращения: 26.11.2022).

Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами». — Текст : электронный // Министерство экономического развития РФ : [сайт]. — URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 09.11.2021).

*Зимненко, Б. Л.* Международное право и российское право: их соотношение / Б. Л. Зимненко. — Текст : непосредственный // Московский журнал международного права. — 2000. — № 3. — С. 162–168.

Информация Минтруда России «Об актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин» (текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://rosmintrud.ru> по состоянию на 22 августа 2019 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_332058](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332058) (дата обращения: 11.10.2022).

Исследование: почти 40 % россиян сталкивались с дискриминацией при трудоустройстве. — Текст : электронный // ТАСС : [сайт]. — URL: <https://tass.ru/obschestvo/12530347> (дата обращения: 11.10.2022).

*Киселев, И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — Москва : Дело, 1999. — 728 с. — Текст : непосредственный.

*Киселев, И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. — Москва : Эксмо, 2005. — 608 с. — Текст : непосредственный.

*Клочков, М. А.* Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты : [научно-практическое

пособие] / М. А. Ключков, Ю. Н. Полетаев. — Москва : Проспект, 2016. — 240 с. — Текст : непосредственный.

*Ковалев, А. А.* Международная защита прав человека : [учебное пособие] / А. А. Ковалев. — Москва : Статут, 2013. — 591 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общей редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Норма, 2009. — 1104 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под редакцией А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2015. — 848 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под редакцией Ю. П. Орловского. — Москва : Контракт : ИНФРА-М, 2014. — 1680 с. — Текст : непосредственный.

*Крылов, К. Д.* Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда. — Текст : непосредственный // Новый трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения : материалы Всероссийской научно-практической конференции / ответственный редактор К. Н. Гусов. — Москва : Проспект, 2004. — С. 47–48.

*Кутафин, О. Е.* Источники конституционного права Российской Федерации : [монография] / О. Е. Кутафин. — Москва : Юристъ, 2002. — 348 с. — Текст : непосредственный.

*Лукашева, Е. А.* Права человека : [учебник для вузов] / Е. А. Лукашева. — Москва : Норма, 2002. — 573 с. — Текст : непосредственный.

*Лукашук, И. И.* Современное право международных договоров / И. И. Лукашук. — Москва : Волтерс Клувер, 2006. — Т. 1. — 496 с. — Текст : непосредственный.

*Лушников, А. М.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2008. — № 7. — С. 43–52.

*Лушников, А. М.* Принцип равенства, дифференциации и запрета дискриминации в международном и российском трудовом праве / А. М. Лушников. — Текст : непосредственный // Юридические записки Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Принципы права. — 2006. — № 10. — С. 106–119.

*Лушников, А. М.* Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда : доклад на V Международной научно-практической конференции, 27–30 мая 2009 года / А. М. Лушников. — Текст : непосредственный // Юридическое образование и наука. — 2009. — № 3. — С. 30–38.

*Лушников, А. М.* Российское трудовое право: вызовы XXI века / А. М. Лушников. — Текст : непосредственный // Lex Russica. — 2014. — № 3. — С. 284–293.

*Лютов, Н. Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 12–28.

*Лютов, Н. Л.* Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 3. — С. 100–107.

*Лютов, Н. Л.* Запрет генетической дискриминации и защита генетических персональных данных: перспективы модификации норм трудового права / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2021. — № 10. — С. 72–84.

*Мазин, А. Л.* Трудовая дискриминация и управление персоналом / А. Л. Мазин. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2003. — № 1. — С. 80–83.

*Максимов, А. А.* Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда / А. А. Максимов. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 1. — С. 13–16.

*Марочкин, С. Ю.* Действие и реализация норм международного права в правовой системе Российской Федерации / С. Ю. Марочкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2011. — 288 с. — Текст : непосредственный.

*Мачульская, Е. Е.* Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации / Е. Е. Мачульская. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 2. — С. 3–7.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. — 192 с. — Текст : непосредственный.

*Миронов, В. И.* Дискриминация в оплате труда / В. И. Миронов. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1. — С. 22–27.

*Митина, Н. М.* Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Н. М. Митина. — Москва, 2006. — 31 с. — Текст : непосредственный.

Мнения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (шестьдесят третья сессия) в отношении Сообщения № 60/2013 (дата принятия мнений: 25 февраля 2016 г.). — URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsqJ5r9k%2BGtmWwpfPY20wmXVgJ%2BKtP%2FjGWPdm%2FicwEvCUvCDifZtRRL3XoaymGKsio>

O%2FqFuWwyu8LvvwlMn5Q6%2BaZDmIEh5HZ7JAm99LkOm%2BO%2BdmlWo%2BOF7joaChzeSMOQ%3D%3D (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Незнамов, А. В.* О понятиях «способ», «средство», «форма защиты права» и их взаимодействии / А. В. Незнамов. — Текст : непосредственный // Арбитражный и гражданский процесс. — 2013. — № 6. — С. 2–6.

*Орловский, Ю. П.* Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации / Ю. П. Орловский. — Москва : Юрид. фирма «Контракт», 2011. — 352 с. — Текст : непосредственный.

*Осавелюк, А. М.* Являются ли международные договоры источниками конституционного права России? / А. М. Осавелюк. — Текст : непосредственный // Международное право и международные организации. — 2014. — № 3. — С. 444–451.

*Осминин, Б. И.* Конституционные принципы и взаимодействие международного и внутригосударственного права / Б. И. Осминин. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2014. — № 5. — С. 105–117.

Применение общепризнанных принципов и норм в сфере защиты прав человека в России: вопросы теории и практики / под редакцией Д. С. Велиевой. — Москва : ДМК Пресс, 2010. — 162 с. — Текст : непосредственный.

*Присекина, Н. Г.* Дискриминация в международном трудовом праве : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Н. Г. Присекина. — Владивосток, 2002. — 24 с. — Текст : непосредственный.

*Прохорова, Ю. Ю.* Право на труд человека, страдающего эпилепсией / Ю. Ю. Прохорова. — Текст : электронный // Вестник эпилептологии. — 2020. — С. 46–51. — URL: [http://epileptologhelp.ru/uploads/docs/journal/Vestnik2020\\_compressed.pdf](http://epileptologhelp.ru/uploads/docs/journal/Vestnik2020_compressed.pdf) (дата обращения: 01.12.2022).

Равенство в сфере труда — веление времени : доклад Генерального директора Международного бюро труда. — Женева : Международное бюро труда, 2003. — URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Рыжков, А. И.* Мужское бесплодие — симптомы и лечение / А. И. Рыжков. — Текст : электронный // Проблемы : [сайт]. — 2021, 3 авг. — URL: <https://probolezny.ru/muzhskoe-besplodie> (дата обращения: 07.07.2022).

*Сальвиа, М. де.* Прецеденты Европейского суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящиеся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 год / М. де Сальвиа. — Санкт-Петербург : Юрид. центр «Пресс», 2004. — 1072 с. — Текст : непосредственный.

*Скачкова, Г. С.* Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Г. С. Скачкова. — Текст : непосредственный // Цивилист. — 2012. — № 2. — С. 86–94.

*Скачкова, Г. С.* Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ / Г. С. Скачкова. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2. — С. 13–16.

Соблюдение прав профсоюзов в России: актуальные проблемы и пути решения. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 176 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 30). — Текст : непосредственный.

*Солдаткин, Д. В.* Защита от дискриминации в трудовых отношениях : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Д. В. Солдаткин. — Москва, 2006. — 24 с. — Текст : непосредственный.

*Супрунова, М. С.* Дискриминация как объект общеправового анализа : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / М. С. Супрунова. — Нижний Новгород, 2007. — 32 с. — Текст : непосредственный.

*Сычев, В. Б.* К вопросу о видах дискриминации / В. Б. Сычев. — Текст : непосредственный // Известия Саратовского университета. Сер. «Экономика. Управление. Право». — 2012. — Т. 12, № 4. — С. 101–103.

*Сыченко, Е. В.* «Законная» дискриминация: запрет применения труда женщин на некоторых видах работ / Е. В. Сыченко. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 4. — С. 59–62.

*Сыченко, Е.* Дискриминация в практике Европейского суда по правам человека / Е. Сыченко. — Текст : непосредственный // Административное право. — 2014. — № 1. — С. 43–51.

*Тимошенко, Р. И.* Дискриминация и трудовое законодательство / Р. И. Тимошенко. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С. 11–15.

*Тихомиров, М. Ю.* Заключение трудового договора и оформление приема на работу : [практическое пособие] / М. Ю. Тихомиров. — Москва : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2015. — 78 с. — Текст : непосредственный.

Трудовое право России / под общей редакцией М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. — Саратов : Поволжский ин-т управления им. П. А. Столыпина, 2014. — 288 с. — Текст : непосредственный.

*Уваева, М.* Мотивированный отказ в приеме на работу / М. Уваева. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2015. — № 9. — С. 33–42.

*Филатова, М. А.* Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов / М. А. Филатова. — Текст : непосредственный // Журнал конституционного правосудия. — 2014. — № 4. — С. 19–28.

*Черемисов, К. Н.* С чем мы встретим Новый год / К. Н. Черемисов. — Текст : электронный // Амурское областное отделение КИПФ : [сайт]. — URL: <https://kprfamur.ru/k-n-cheremisov-s-chem-vstretim-novuj-god/> (дата обращения: 12.12.2022).

*Швецова, М. В.* Дискриминация в области труда и занятий в Российской Федерации в свете Конвенции о защите прав человека и основных свобод / М. В. Швецова. — Текст : непосредственный // Социальное и пенсионное право. — 2014. — № 1. — С. 33–37.

*Юрасов, И. А.* Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений / И. А. Юрасов. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2007. — № 4. — С. 8–12.

### НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

[1980] IRLR 427. *Seide v Gillette Industries Ltd.* — Текст : электронный // Minority Rights Group : [сайт]. — URL: <https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-267-Seide-v-Gillette-Industries-Ltd.pdf> (дата обращения: 02.12.2022).

‘Half of women’ sexually harassed at work, says BBC survey. — Текст : электронный // BBC News. — 2017, 25 Oct. — URL: <https://www.bbc.com/news/uk-41741615> (дата обращения: 07.07.2022).

A comparative analysis of non-discrimination law in Europe, 2019. — Текст : электронный // Migration Policy Group : [сайт]. — URL: <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2020/05/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2019.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

A trusted policy. — Текст : электронный // Labour & European Law Review. — 2006, Sept. — № 114. — URL: <https://www.thompsonstradeunion.law/media/2485/lelr-issue-114-september-2006-thompsons-solicitors.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

A/HRC/31/56. — Текст : электронный // Объединенные Нации. Цифровая библиотека : [сайт]. — URL: <https://digitallibrary.un.org/record/831486?ln=ru> (дата обращения: 03.12.2022).

Act on Equal Treatment on the Labour Market, № 86/2018. — Текст : электронный // Government of Iceland : [сайт]. — URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf> (дата обращения: 26.11.2022).

Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act). — Текст : электронный // Lovdata : [сайт]. — URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> (дата обращения: 02.12.2022).

Advocate Md. Salahuddin Dolon v. Government of Bangladesh and Others. — Текст : электронный // Privacy Law Library : [сайт]. — URL: <https://privacylibrary.ccgnlud.org/case/advocate-md-salauddin-dolon-vs-government-of-bangladesh-and-others> (дата обращения: 04.12.2022).

Agriculture Development Strategy (ADS) 2015 to 2035. — Текст : электронный // Faolex : [сайт]. — URL: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/nep171433.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

Ahrendt, D. The social and employment situation of people with disabilities / D. Ahrendt. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2018, 30 Nov. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2018/social-and-employment-situation-of-people-with-disabilities> (дата обращения: 07.07.2022).

Alternative Report to the UN Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination in Addition to the Government of Nepal Periodic Reports 17 to 23, to be Reviewed at the 95th session, 23 April — 11 May 2018. Caste-Based Discrimination and Untouchability against Dalit in Nepal. — Текст : электронный // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. — URL: <https://idsn.org/wp-content/uploads/2018/07/CERD-Nepal-2018-alternative-report-Dalit-situation-.pdf> (дата обращения: 04.12.2022).

An initial overview of specific social protection measures for persons with disabilities and their families in response to COVID 19 crisis. — Текст : электронный // Center for Inclusive Policy : [сайт]. — 2020, 22 May. — URL: <https://inclusive-policy.org/socialprotection/an-initial-overview-of-specific-social-protection-measures-for-persons-with-disabilities-and-their-families-in-response-to-covid-19-crisis> (дата обращения: 07.07.2022).

Appeal № UKЕАТ/0059/18/ОО. — Текст : электронный // HM Government : [сайт]. — URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c62a958e5274a3187450a19/Gan\\_Menachem\\_Hendon\\_Ltd\\_v\\_Ms\\_Zelda\\_De\\_Groen\\_UKEAT\\_0059\\_18\\_OO.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c62a958e5274a3187450a19/Gan_Menachem_Hendon_Ltd_v_Ms_Zelda_De_Groen_UKEAT_0059_18_OO.pdf) (дата обращения: 02.12.2022).

Appeal № UKЕАТ/0190/14/KN. — Текст : электронный // HM Government : [сайт]. — URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/59b65f8140f0b6122ed1e5fc1\\_Mr\\_A\\_Chandhok\\_2\\_Mrs\\_P\\_Chandhok\\_v\\_Ms\\_P\\_Tirkey\\_UKEAT\\_0190\\_14\\_KN.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/59b65f8140f0b6122ed1e5fc1_Mr_A_Chandhok_2_Mrs_P_Chandhok_v_Ms_P_Tirkey_UKEAT_0190_14_KN.pdf) (дата обращения: 02.12.2022).

Bangladesh CESR review IDSN-BDERM-NNMC joint report. — Текст : электронный // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. — URL: <https://idsn.org/un-review-of-bangladesh-highlights-the-need-to-ensure-Non-discrimination-of-dalits/bangladesh-cesr-review-idsn-bderm-nnmc-joint-report/> (дата обращения: 03.12.2022).

Bangladesh Climate Change and Gender Action Plan. — Текст : электронный // National Designated Authority to GCF : [сайт]. — URL: <http://nda.erd.gov.bd/files/1/Publications/CC%20Policy%20Documents/CCGAP%202009.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

Bangladesh National Women Lawyers' Association (BNWLA) v. Government of Bangladesh 2011 BLD (HCD) 31. — Текст : электронный // BLAST : [сайт]. — URL: <https://www.blast.org.bd/content/judgement/BNWLA-VS-Bangladesh2.pdf> (дата обращения: 04.12.2022).

*Benatar, D.* The second sexism: Discrimination against men and boys / D. Benatar. — Hoboken, NJ : Wiley-Blackwell, 2012. — 304 p. — Текст : непосредственный.

Bhalighary. — Текст : электронный // The Advocacy Project : [сайт]. — URL: <https://www.advocacynet.org/bhalighary/> (дата обращения: 04.12.2022).

Blocked by caste: economic discrimination in modern India / edited by S. Tharat, K. S. Newman. — New Delhi : Oxford Univ. Press, 2010. — 377 p. — Текст : непосредственный

*Carvel, J.* Former male nurse wins sex discrimination case / J. Carvel. — Текст : электронный // The Guardian : [сайт]. — 2006, 10 June. — URL: <https://www.theguardian.com/society/2006/jun/10/equality.health> (дата обращения: 07.07.2022).

CEDAW/C/IND/4-5. — Текст : электронный // Undocs.org : [сайт]. — URL: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=CEDAW%2FC%2FIND%2F4-5&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False> (дата обращения: 04.12.2022).

CEDAW/C/JOR/CO/6. — Текст : электронный // ODS — Sédoc : [сайт]. — URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/062/80/PDF/N1706280.pdf?OpenElement> (дата обращения: 04.12.2022).

CEDAW/C/NPL/6. — Текст : электронный // ODS — Sédoc : [сайт]. — URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/137/15/PDF/N1713715.pdf?OpenElement> (дата обращения: 04.12.2022).

CERD/C/IND/CO/19. — Текст : электронный // UN Treaty Body Database : [сайт]. — URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/IND/CO/19&Lang=En](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/IND/CO/19&Lang=En) (дата обращения: 03.12.2022).

CERD/C/NPL/17-23. — Текст : электронный // ODS — Sédoc : [сайт]. — URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/141/33/PDF/G1814133.pdf?OpenElement> (дата обращения: 04.12.2022).

*Chopin, I.* A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019 / I. Chopin, C. Germaine. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. — URL: <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2020/05/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2019.pdf> (дата обращения: 26.11.2022). — Текст : электронный.

Code of Labour. A Comprehensive English Translation of the Lebanese Code of Labour. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%2023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

Committee on Economic, Social and Cultural Rights reviews the initial report of Bangladesh. — Текст : электронный // UN Human Rights Office : [сайт]. — 2018, 16 Mar. — URL: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/03/commit>



tee-economic-social-and-cultural-rights-reviews-initial-report (дата обращения: 03.12.2022).

Common Market Law Review. — 2007, Aug. — № 44. — Текст : электронный // Kluwer Law Online : [сайт]. — URL: <https://kluwerlawonline.com/journal-Issue/Common+Market+Law+Review/44.4/2176> (дата обращения: 07.07.2022).

Comprehensive National Review of the Progress in the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action 25 Years On. — Текст : электронный // UN Women : [сайт]. — URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Jordan-en.pdf> (дата обращения: 04.12.2022).

Constitution of the Kingdom of Bahrain. — Текст : электронный // UN Human Rights Office : [сайт]. — URL: [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/BAHRAIN\\_Constitution.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/BAHRAIN_Constitution.pdf) (дата обращения: 27.11.2022).

Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043> (дата обращения: 26.11.2022).

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (дата обращения: 07.07.2022).

COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response : Policy brief. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — 2020, June. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_746909.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_746909.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

*Dah, A.* Gender Pay Discrimination In Lebanon: Assessment of Recent Data / A. Dah, S. Abosedra, F. Dahbourah. — Текст : непосредственный // Oxford Journal: An International Journal of Business and Economics. — 2010. — Vol. 5, № 1. — P. 138–147.

Davis v. Fort Bend Cnty. — Текст : электронный // Casetext : [сайт]. — URL: <https://casetext.com/case/davis-v-fort-bend-cnty> (дата обращения: 30.11.2022).

Decree Law № 15 of 1979 concerning the Civil Service. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=39896](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=39896) (дата обращения: 29.11.2022).

Disability considerations during the COVID-19 outbreak. — Текст : электронный // World Health Organization : [сайт]. — 2020, 26 Mar. — URL: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Disability-2020-1> (дата обращения: 07.07.2022).

Discrimination Act 2008:567. — Текст : электронный // Government Offices of Sweden : [сайт]. — URL: <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567> (дата обращения: 02.12.2022).

Domestic workers' employment rights. — Текст : электронный // Citizens Information : [сайт]. — 2017. — URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/types\\_of\\_employment/domestic\\_workers\\_in\\_ireland.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/types_of_employment/domestic_workers_in_ireland.html) (дата обращения: 07.07.2022).

EDA1634. — Текст : электронный // Workplace Relations Commission : [сайт]. — URL: <http://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2016/December/EDA1634.html> (дата обращения: 07.07.2022).

EED0317. — Текст : электронный // Workplace Relations Commission : [сайт]. — URL: <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2003/december/eed0317.html> (дата обращения: 07.07.2022).

Employment Equality Act, 1998. — Текст : электронный // Electronic Irish Statute Book : [сайт]. — URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html> (дата обращения: 07.07.2022).

Employment Equality Act, 2000. — Текст : электронный // Electronic Irish Statute Book : [сайт]. — URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/8/enacted/en/html> (дата обращения: 07.07.2022).

Employment Equality Acts Decision № Dec-e2018-023. — Текст : электронный // Workplace Relations Commission : [сайт]. — URL: <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2019/november/dec-e2018-023.html> (дата обращения: 07.07.2022).

English Version of the Domestic Violence (Prevention and Protection) Act, 2010. — Текст : электронный // Bangladesh National Portal : [сайт]. — URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/203db6dc\\_7c82\\_4aa0\\_98a6\\_8672334b235c/Domestic%20Violence%20Act%20English.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/203db6dc_7c82_4aa0_98a6_8672334b235c/Domestic%20Violence%20Act%20English.pdf) (дата обращения: 27.11.2022).

Equality Act 2010. — Текст : электронный // Legislation.gov.uk : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/contents> (дата обращения: 02.12.2022).

Equality and Discrimination : CSO statistical release. — Текст : электронный // Central Statistics Office : [сайт]. — 2019, 4 July. — URL: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/ed/equalityanddiscrimination2019> (дата обращения: 07.07.2022).

European Anti-Discrimination Law Review. — 2013. — № 17. — URL: [https://www.migpolgroup.com/\\_old/wp-content/uploads/2013/11/Review-17-EN.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2013/11/Review-17-EN.pdf) (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Fric, K.* Discrimination against men at work: Experiences in five countries : Research Report / K. Fric, C. Galli da Bino. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. — Текст : электронный // EUagenda : [сайт]. — URL: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-150339-ea.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

*Fric, K.* Religion at work / K. Fric, C. Cerf. — Dublin : Eurofound, 2017. — URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738\\_religion\\_in\\_the\\_](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738_religion_in_the_)

workplace\_topical\_update.pdf (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.

*Fsadni, M.* The integration of third country nationals at their place of work in Malta: a qualitative study / M. Fsadni. — 2014. — URL: <https://dier.gov.mt/en/Application-Forms/Documents/Research%20Services%20Tender%20TCN's/research%20report%20presentation%20tcn.pdf> (дата обращения: 02.12.2022). — Текст : электронный.

Gender Equity Strategy. 2014. — Текст : электронный // Health Economics Unit (HEU) : [сайт]. — URL: <http://oldweb.heu.gov.bd/pdf/gender%20equity%20strategy%202014.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

Gender Justice and The Law: Assessment of Laws Affecting Gender Equality in the Arab States Region. — Текст : электронный // UN Women : [сайт]. — URL: <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/gender-justice-and-the-law-in-the-arab-region> (дата обращения: 04.12.2022).

General Survey, 2012. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_125798/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang-en/index.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Getting grey hairs in the labour market: An alternative experiment on age discrimination / S. Baert, J. Norga, Y. Thuy [et al.]. — Текст : электронный // Journal of Economic Psychology. — 2016. — Vol. 57. — P. 86–101. — URL: <https://ideas.repec.org/a/eee/joepsy/v57y2016i3p86-101.html> (дата обращения: 07.07.2022).

Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS\\_806092/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang-en/index.htm) (дата обращения: 02.07.2022).

Government's Decree No. 28/2012/ND-CP of April 10, 2012, detailing and guiding a number of articles of the Law on Persons with Disabilities. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=94453&p\\_lang=](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=94453&p_lang=) (дата обращения: 07.07.2022).

Ground Down by Growth. Tribe, Caste, Class and Inequality in Twenty-First-Century India / A. Shah, J. Lerche, R. Axelby [et al.]. — London ; New Delhi : Pluto : Oxford Univ. Press, 2018. — 304 p. — Текст : непосредственный.

*Guterres, A.* We have a unique opportunity to design and implement more inclusive and accessible societies / A. Guterres. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — 2020, 6 May. — URL: <https://www.un.org/en/coronavirus/we-have-unique-opportunity-design-and-implement-more-inclusive-and-accessible-societies> (дата обращения: 07.07.2022).

Health and Safety at Work Act. — URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/1/health-and-safety-at-work-act.doc> (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

Health, Safety and Dignity of Sanitation Workers: An Initial Assessment. — Washington, DC : World Bank, 2019. — URL: <https://www.who.int/publications/m/item/health-safety-and-dignity-of-sanitation-workers> (дата обращения: 04.12.2022). — Текст : электронный.

Houses of The Oireachtas (Represented by Tom Mallon, B. L., Instructed by Houses of the Oireachtas) v. Thomas Hickey (Represented by Thomas E. Honan & Company, Solicitors). — Текст : электронный // vLex Ireland : [сайт]. — URL: <https://ie.vlex.com/vid/houses-of-the-oireachtas-820356325> (дата обращения: 07.07.2022).

How Gender Discrimination Affects Women In The Workplace. — Текст : электронный // FlorinRoebig : [сайт]. — URL: <https://florinroebig.com/workplace-discrimination-women/> (дата обращения: 04.12.2022).

ILO Fair Recruitment Initiative Strategy 2021–2025. — Geneva : ILO, 2021. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_817166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_817166.pdf) (дата обращения: 02.07.2022). — Текст : электронный.

India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS\\_638305/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_638305/lang--en/index.htm) (дата обращения: 04.12.2022).

India: Act № 33 of 1989, Scheduled Castes and the Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities) Act, 1989. — Текст : электронный // UN Human Rights Office : [сайт]. — URL: [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/INDIA\\_Scheduled%20Castes%20and%20the%20Scheduled%20Tribes%20\(Prevention%20of%20Atrocities\)%20Act.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/INDIA_Scheduled%20Castes%20and%20the%20Scheduled%20Tribes%20(Prevention%20of%20Atrocities)%20Act.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).

*Iordache, R.* Matters of individual conscience or non-discriminatory access to public services and goods? / R. Iordache. — Текст : электронный // European Equality Law Review. — 2019. — № 1. — P. 30–43. — URL: [https://www.academia.edu/39936041/Matters\\_of\\_individual\\_conscience\\_or\\_non\\_discriminatory\\_access\\_to\\_public\\_services\\_and\\_goods\\_Denial\\_of\\_access\\_to\\_public\\_goods\\_and\\_services\\_under\\_the\\_colours\\_of\\_religious\\_ethos](https://www.academia.edu/39936041/Matters_of_individual_conscience_or_non_discriminatory_access_to_public_services_and_goods_Denial_of_access_to_public_goods_and_services_under_the_colours_of_religious_ethos) (дата обращения: 03.12.2022).

*Jain, P.* Super-exploitation of Adivasi Migrant Workers: The Political Economy of Migration from Southern Rajasthan to Gujarat / P. Jain, A. Sharma. — Текст : электронный // Journal of Interdisciplinary Economics. — 2019. — № 31 (1). — P. 63–99. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0260107918776569> (дата обращения: 03.12.2022).

Jordan's Constitution of 1952 with Amendments through 2016. — Текст : электронный // WIPO Lex : [сайт]. — URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/564126> (дата обращения: 28.11.2022).

Jordan's National Employment Strategy 2011–2020. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/2021/07/20210701.pdf>

ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p\_uploaded\_file\_id=171 (дата обращения: 04.12.2022).

Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*. Reference for a preliminary ruling: Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid — Spain. Directive 2000/78/EC — Equal treatment in employment and occupation — Concept of disability. Case C-13/05. — Текст : электронный // EUR-lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0013> (дата обращения: 07.07.2022).

Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62015CJ0157> (дата обращения: 27.11.2022).

*Kannan, K. P. Wage Inequalities in India / K. P. Kannan*. — Текст : электронный // Centre For Development Studies Working Paper. — 2018. — № 482. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/332858815\\_WAGE\\_INEQUALITIES\\_IN\\_INDIA\\_CENTRE\\_FOR\\_DEVELOPMENT\\_STUDIES](https://www.researchgate.net/publication/332858815_WAGE_INEQUALITIES_IN_INDIA_CENTRE_FOR_DEVELOPMENT_STUDIES) (дата обращения: 03.12.2022).

*Kunac, S. Roma Inclusion in Croatian Society: a Baseline Data Study / S. Kunac, K. Klasnić, S. Lalić*. — Zagreb, 2018. — URL: [https://www.cms.hr/system/publication/pdf/109/Roma\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Croatian\\_Society.pdf](https://www.cms.hr/system/publication/pdf/109/Roma_Inclusion_in_the_Croatian_Society.pdf) (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.

Kuwait: Law № 91 of 2013 on Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants. — Текст : электронный // The Warnath Group : [сайт]. — URL: <https://www.warnathgroup.com/wp-content/uploads/2020/06/2013-Law-on-Traffickin-in-Persons-and-Smuggling-of-Migrants.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

Kuwaiti Constitution. — Текст : электронный // WIPO Lex : [сайт]. — URL: <https://wipo.lex.wipo.int/ru/text/571365> (дата обращения: 29.11.2022).

Labor force characteristics by race and ethnicity. — Текст : электронный // U.S. Bureau of Labor Statistics : [сайт]. — URL: <https://www.bls.gov/opub/reports/race-and-ethnicity/2018/home.htm> (дата обращения: 04.12.2022).

Labour Code, Law № 8 of 1996. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm> (дата обращения: 28.11.2022).

Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons [Law № 68 of 25 May 1971]. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=27773&p\\_country=JPN&p\\_count=851](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27773&p_country=JPN&p_count=851) (дата обращения: 07.07.2022).

Law № 1 for 2014. Social Security Law. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108105/133438/F1254441232/Social%20Security%20Law%202014%20\(1\)compress.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108105/133438/F1254441232/Social%20Security%20Law%202014%20(1)compress.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).

Lebanon's Anti-Sexual Harassment Law № 205 Passes... Now What? — Текст : электронный // American University of Beirut : [сайт]. — URL: <https://www.aub.edu.lb/cibl/news/Pages/LebanonAntiSexualHarassmentLawNo-205PassesNowWhat.aspx> (дата обращения: 29.11.2022).

Lebanon's Constitution of 1926 with Amendments through 2004. — Текст : электронный // WIPO Lex : [сайт]. — URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/565745> (дата обращения: 29.11.2022).

*Lee, D.* Hegemonic masculinity and male feminisation: The sexual harassment of men at work / D. Lee. — Текст : электронный // Journal of Gender Studies. — 2010. — Vol. 9, № 2. — P. 141–155. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713677986> (дата обращения: 07.07.2022).

Let's talk about racism: An interim report about the experiences of Black and minority ethnic workers in the workplace. — London : TUC, 2017. — URL: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LetstalkaboutRacism.pdf> (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Liebkind, K.* Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland / K. Liebkind, L. Larjab, A. Brylka. — Текст : электронный // Journal of Social and Political Psychology. — 2016. — Vol. 4, № 1. — P. 403–426. — URL: <https://jspp.psychopen.eu/index.php/jspp/article/view/4911/4911.pdf> (дата обращения: 26.11.2022).

*MacNicol, J.* Age discrimination: A historical and contemporary analysis / J. MacNicol. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2006. — Текст : электронный // Stanford University : [сайт]. — URL: <https://searchworks.stanford.edu/view/6310924> (дата обращения: 07.07.2022).

Making Vision 2041 a Reality. Perspective Plan of Bangladesh 2021–2041. — Текст : электронный // Local Government Engineering Department (LGED) : [сайт]. — URL: <http://oldweb.lged.gov.bd/uploadeddokument/unitpublication/1/1049/vision%202021-2041.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

Male lawyer wins £123,300 for sex discrimination. — Текст : электронный // The Yorkshire Post. — 2010, 18 May. — URL: <https://www.yorkshirepost.co.uk/news/male-lawyer-wins-ps123300-sex-discrimination-1974776> (дата обращения: 07.07.2022).

Mandla (Sewa Singh) and another v Dowell Lee and others [1983] 2 AC 548. — Текст : электронный // Equal Rights Trust : [сайт]. — URL: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Mandla.pdf> (дата обращения: 02.12.2022).

*Mezzadri, A.* «Classes of Labour» at the Margins of Global Commodity Chains in India and China / A. Mezzadri, L. Fan. — Текст : электронный // Development and Change. — 2018. — Vol. 49, № 4. — P. 1034–1063. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/dech.12412> (дата обращения: 04.12.2022).

Mosammat Nasrin Akhter and others vs. Bangladesh and others [«Gender Discrimination in Public Employment» Case]. — Текст : электронный // BLAST :

[сайт]. — URL: <https://www.blast.org.bd/issues/gender/294-6309of2003> (дата обращения: 04.12.2022).

Muhammad v. N. Y. C. Transit Auth. — Текст : электронный // Casetext : [сайт]. — URL: <https://casetext.com/case/muhammad-v-nyuc-transit-auth-1> (дата обращения: 30.11.2022).

National Action Plan Against Trafficking in Human Beings for 2012–2014. — Текст : электронный // Global Database on Violence against Women : [сайт]. — URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/bangladesh/2012/national-plan-of-action-for-human-trafficking> (дата обращения: 28.11.2022).

National Action Plan to Prevent Violence Against Women and Children 2013–2025. — Текст : электронный // Bangladesh National Portal : [сайт]. — URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/bcf75e01\\_95e3\\_48ba\\_bfe4\\_3d88ea5f593c/English-National-Action-Plan-to-Prevent-Violence-Against-Women-and-Children-2013-20251.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/page/bcf75e01_95e3_48ba_bfe4_3d88ea5f593c/English-National-Action-Plan-to-Prevent-Violence-Against-Women-and-Children-2013-20251.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).

National Population and Housing Census 2011 (National Report). — Kathmandu : Central Bureau of Statistics. — 2012, Nov. — Vol. 1. — URL: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/wphc/Nepal/Nepal-Census-2011-Vol1.pdf> (дата обращения: 04.12.2022). — Текст : электронный.

National Strategy for Women in Lebanon. — Текст : электронный // National Commission for Lebanese Women : [сайт]. — URL: <https://nclw.gov.lb/wp-content/uploads/2017/02/2-National-strategy-for-women-in-Lebanon-2011-2021-in-3-languages.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

National Women Development Policy 2011. — Текст : электронный // Bangladesh National Portal : [сайт]. — URL: [https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/policies/64238d39\\_0ecd\\_4a56\\_b00c\\_b834c-c54f88d/National-Women%20Development%20Policy-2011English.pdf](https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/policies/64238d39_0ecd_4a56_b00c_b834c-c54f88d/National-Women%20Development%20Policy-2011English.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).

*Neetha, N.* Macro-Data Analysis of Women's Employment and Migration / N. Neetha. — Текст : электронный // CWDS Working Paper. — 2018. — № 2. — URL: <https://www.cwds.ac.in/wp-content/uploads/2020/06/Working-Paper-2.pdf> (дата обращения: 04.12.2022).

Nepal's Constitution of 2015. — Текст : электронный // Constitute : [сайт]. — URL: [https://www.constituteproject.org/constitution/Nepal\\_2015.pdf](https://www.constituteproject.org/constitution/Nepal_2015.pdf) (дата обращения: 29.11.2022).

Non-discrimination Act (1325/2014). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101088/121628/F9480663/FIN101088English.pdf> (дата обращения: 02.12.2022).

*Noyes v. Kelly Services*, 488 F.3d 1163 (2007). — Текст : электронный // Caselaw Access Project : [сайт]. — URL: <https://cite.case.law/f3d/488/1163/> (дата обращения: 30.11.2022).

№ 85 of 25 June 2018 Act on Equal Treatment irrespective of Race and Ethnic Origin. — Текст : электронный // Government of Iceland : [сайт]. — URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/nr-85%202018-english.pdf> (дата обращения: 26.11.2022)

Opinion of Advocate General Bobek delivered on 25 July 2018. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62017CC0193> (дата обращения: 03.12.2022).

*Parker, K. Gender discrimination comes in many forms for today's working women / K. Parker, C. Funk.* — Текст : электронный // Pew Research Center : [сайт]. — URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/> (дата обращения: 03.12.2022).

Part I: Austrian Judicial Decisions Involving Questions of International Law / Österreichische Judikatur zum Internationalen Recht / J. A. Hofbauer, P. Janig, S. M. Fallah [et al.]. — Текст : электронный // Austrian Review of International and European Law. — 2016. — № 18 (1). — P. 195–312. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/316302402\\_Part\\_I\\_Austrian\\_Judicial\\_Decisions\\_Involving\\_Questions\\_of\\_International\\_Law](https://www.researchgate.net/publication/316302402_Part_I_Austrian_Judicial_Decisions_Involving_Questions_of_International_Law) Österreichische Judikatur zum Internationalen Recht (дата обращения: 12.12.2022).

*Portaru, A. CJEU Cases C-157/15 Achbita and C-188/15 Bougnaoui: Following in the footsteps of the European Court of Human Rights or moving away / A. Portaru.* — Текст : электронный // Academia : [сайт]. — URL: [https://www.academia.edu/40887035/CJEU\\_Cases\\_C\\_157\\_15\\_Achbita\\_and\\_C\\_188\\_15\\_Bougnaoui\\_Following\\_in\\_the\\_footsteps\\_of\\_the\\_European\\_Court\\_of\\_Human\\_Rights\\_or\\_moving\\_away](https://www.academia.edu/40887035/CJEU_Cases_C_157_15_Achbita_and_C_188_15_Bougnaoui_Following_in_the_footsteps_of_the_European_Court_of_Human_Rights_or_moving_away) (дата обращения: 03.12.2022).

Prevention of Cruelty against Women and Children Act. — Текст : электронный // UN Women : [сайт]. — URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/bangladesh/2000/prevention-of-cruelty-against-women-and-children-act-2000> (дата обращения: 27.11.2022).

Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities : Quota Schemes. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — 2019. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_735531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

Quality of life in Europe: Impacts of the crisis / R. Anderson [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2012, 27 Nov. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/quality-of-life-social-policies/quality-of-life-in-europe-impacts-of-the-crisis> (дата обращения: 07.07.2022).

Race in the workplace: The McGregor-Smith review. — 2017. — URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf) (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.



*Raj, J.* Beyond the Unions: The Pembillai Orumai Women's Strike in the South Indian Tea Belt / J. Raj. — Текст : электронный // Journal of Agrarian Change. — 2019. — № 19 (4). — P. 671–689. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joac.12331> (дата обращения: 03.12.2022).

*Raveendran, G.* Home-Based Workers in India: Statistics and Trends / G. Raveendran, R. M. Sudarshan, J. Vanek. — Текст : электронный // WIEGO Statistical Brief. — 2013. — № 10. — URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Raveendran-HBW-India-WIEGO-SB10.pdf> (дата обращения: 04.12.2022).

Report from the Commission to the European Parliament and the council. Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin («Racial Equality Directive») and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation («Employment Equality Directive»). — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002> (дата обращения: 02.12.2022).

*Rich, J.* An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market / J. Rich, P. Riach. — Текст : электронный // B. E. Journal of Economic Analysis & Policy. — 2006. — Vol. 6, № 2. — Art. 1. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/4908229\\_An\\_Experimental\\_Investigation\\_of\\_Sexual\\_Discrimination\\_in\\_Hiring\\_in\\_the\\_English\\_Labor\\_Market](https://www.researchgate.net/publication/4908229_An_Experimental_Investigation_of_Sexual_Discrimination_in_Hiring_in_the_English_Labor_Market) (дата обращения: 26.11.2022).

*Roy Chowdhury, S.* Women Workers in the Export Ready-made Garments Industry / S. Roy Chowdhury. — Текст : электронный // CWDS Working Paper. — 2018. — № 12. — URL: <https://www.cwds.ac.in/wp-content/uploads/2020/06/Working-Paper-12.pdf> (дата обращения: 12.12.2022).

Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main results. — Текст : электронный // European Union Agency for Fundamental Rights : [сайт]. — 2017, 6 Dec. — URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results> (дата обращения: 07.07.2022).

*Sen, S.* Domestic Days Women, Work and Politics in Contemporary Kolkata / S. Sen, N. Sengupta. — New Delhi : Oxford Univ. Press, 2016. — 311 p. — Текст : непосредственный.

Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2004-1.pdf> (дата обращения: 12.12.2022).

*Shah, A.* Migration and the Invisible Economies of Care: Production, Social Reproduction and Seasonal Migrant Labour in India / A. Shah, J. Lerche. — Текст : электронный // Trans Inst Br Geogr. — 2020. — № 45. — P. 719–734. —

URL: <https://static1.squarespace.com/static/5b4f78e18f5130a8218ee9bb/t/6061b6dd6f24cd25d6c75b52/1617016544888/Final+published+Migration+piece.pdf> (дата обращения: 03.12.2022).

Sixth European Working Conditions Survey — Overview report (2017 update). — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (дата обращения: 26.11.2022). — Текст : электронный.

Sixth European Working Conditions Survey — Overview report. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2016, 17 Nov. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (дата обращения: 07.07.2022).

*Smeaton, D.* Becoming an age-friendly employer : evidence report. 2018 / D. Smeaton, J. Parry. — Текст : электронный // London : Centre for Ageing Better : [сайт]. — 2018, Sept. — URL: <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Being-age-friendly-employer-evidence-report.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

Social, Economic and Cultural Status of Dalit Community in Bangladesh: Alternative report to the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 63rd session, 12–29 March 2018. — Текст : электронный // International Dalit Solidarity Network : [сайт]. — URL: [https://www.ecoi.net/en/file/local/1399111/1930\\_1493301030\\_int-ccpr-css-bgd-26524-e.pdf](https://www.ecoi.net/en/file/local/1399111/1930_1493301030_int-ccpr-css-bgd-26524-e.pdf) (дата обращения: 03.12.2022).

Special Eurobarometer 263: Discrimination in the European Union. — Текст : электронный // data.europa.eu : [The official portal for European data]. — 2014, 10 Oct. — URL: [https://data.europa.eu/data/datasets/s525\\_65\\_4\\_ebs263?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s525_65_4_ebs263?locale=en) (дата обращения: 07.07.2022).

*Spies v. Voinovich.* — Текст : электронный // Casetext : [сайт]. — URL: <https://casetext.com/case/spies-v-voinovich> (дата обращения: 30.11.2022).

*Srivastava, R.* Capital and Labour Standards in the Organized Construction Industry in India: A Study Based on Fieldwork in the National Capital Region of Delhi / R. Srivastava, A. Jha. — New Delhi : Jawaharlal Nehru University, 2016. — URL: <https://center4affordablehousing.org/wp-content/uploads/2019/01/India-Capital-and-Labour-Standards-in-the-Organizaed-Constuction-Indusrey-in-India.pdf> (дата обращения: 03.12.2022). — Текст : электронный.

*Sundari, S.* Structural Changes and Quality of Women's Labour in India / S. Sundari. — Текст : электронный // The Indian Journal of Labour Economics. — 2020. — № 63 (3). — P. 689–717. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-020-00245-2> (дата обращения: 04.12.2022).

Sweden male train drivers wear skirts after shorts row. — Текст : электронный // BBC. — 2013, 8 June. — URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-22828150> (дата обращения: 07.07.2022).

Telling men to wear ties is sex discrimination. — Текст : электронный // The Telegraph. — 2003, 12 Mar. — URL: <https://www.telegraph.co.uk/education/3309125/Telling-men-to-wear-ties-is-sex-discrimination.html> (дата обращения: 07.07.2022).

The Bangladesh Labour Act, 2006. — Текст : электронный // Better Work : [сайт]. — URL: [https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006\\_Eng.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/02/Bangladesh-Labour-Act-2006_Eng.pdf) (дата обращения: 27.11.2022).

The Caste-Based Discrimination and Untouchability (Offence and Punishment) Act, 2068 (2011). — Текст : электронный // Nepal Law Commission : [сайт]. — URL: <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/09/The-Caste-Based-Discrimination-and-Untouchability-Offence-and-Punishment-Act-2068-2011.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The Code on Social Security, 2020. — URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/SS\\_Code\\_Gazette.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/SS_Code_Gazette.pdf) (дата обращения: 28.11.2022). — Текст : электронный.

The Code on Wages, 2019. — Текст : электронный // PRS Legislative Research : [сайт]. — URL: [https://prsindia.org/files/bills\\_acts/bills\\_parliament/2019/Code%20on%20Wages,%202019.pdf](https://prsindia.org/files/bills_acts/bills_parliament/2019/Code%20on%20Wages,%202019.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).

The Constitution (One Hundred and Third Amendment) act, 2019. — Текст : электронный // The Gazette of India : [сайт]. — URL: <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2019/195175.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

The Constitution of the People's Republic of Bangladesh. — Текст : электронный // WIPO Lex : [сайт]. — URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/191720> (дата обращения: 27.11.2022).

The Court of Justice of the European Union : [сайт]. — URL: [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/en](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/en) (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

The Domestic Worker Law. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101760/132163/F1794745336/KWT101760%20Eng.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The encyclopedia of aging / chief editor G. L. Maddox. — New York : Springer, 2001. — Текст : электронный // Springer : [сайт]. — URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-38338-4> (дата обращения: 07.07.2022).

The Impact of COVID19 on Persons with Disabilities in Uganda. — Текст : электронный // Trac FM : [сайт]. — URL: <https://tracfm.org/s/campaign/210/the-impact-of-covid19-on-persons-with-disabilities-in-uganda> (дата обращения: 07.07.2022).

The Industrial Relations Code, 2020. — Текст : электронный // The Gazette of India : [сайт]. — URL: <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2020/222118.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

The Labour Act, 2017 (2074). — Текст : электронный // Nepal Law Commission : [сайт]. — URL: <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/03/The-Labor-Act-2017-2074.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The Labour Law for the Private Sector. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/BHR91026%20Eng.pdf> (дата обращения: 27.11.2022).

The Law of Labor in the Private Sector № 6 of 2010. — Текст : электронный // National Assembly of the Republic of Armenia : [официальный сайт]. — URL: <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensgrqer19/Kuwait.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The National Civil (Code) Act, 2017 (2074). — Текст : электронный // Ministry of Law, Justice and Parliamentary Affairs : [сайт]. — URL: <http://www.moljpa.gov.np/en/wp-content/uploads/2018/12/Civil-code.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. — URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/OSH\\_Gazette.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/OSH_Gazette.pdf) (дата обращения: 28.11.2022). — Текст : электронный.

The Prohibition of Employment as Manual Scavengers and Their Rehabilitation act, 2013. — Текст : электронный // Legislative Department, Ministry of Law and Justice, GoI : [сайт]. — URL: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-25.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle. — Paris : OECD Publishing, 2017. — URL: <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm> (дата обращения: 26.11.2022). — Текст : электронный.

The Right to Employment Act, 2075 (2018). — Текст : электронный // Nepal Law Commission : [сайт]. — URL: [https://lawcommission.gov.np/en/?cat=631#:~:text=Chapter%2D2%20Right%20to%20employment&text=\(2\)%20Every%20citizen%20shall%20have,Act%20and%20the%20prevailing%20law](https://lawcommission.gov.np/en/?cat=631#:~:text=Chapter%2D2%20Right%20to%20employment&text=(2)%20Every%20citizen%20shall%20have,Act%20and%20the%20prevailing%20law) (дата обращения: 29.11.2022).

The Sexual Harassment at Workplace (Prevention) Act, 2014 (2071). — Текст : электронный // Nepal Law Commission : [сайт]. — URL: <https://lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/12/The-Sexual-Harassment-at-Workplace-Prevention-Act-2014-2071.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).

The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) act, 2013. — Текст : электронный // Legislative Department, Ministry of Law and Justice, GoI : [сайт]. — URL: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-14.pdf> (дата обращения: 28.11.2022).

Thomas v. Review Bd., Ind. Empl. Sec. Div., 450 U.S. 707 (1981). — Текст : электронный // Justia US Supreme Court Center : [сайт]. — URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/450/707/> (дата обращения: 30.11.2022).

Thorat, S. Caste and Economic Discrimination: Causes, Consequences and Remedies / S. Thorat, K. S. Newman. — Текст : электронный // Economic and Political Weekly. — 2007. — № 42 (41). — P. 4121–4124. — URL: <https://www.>

epw.in/journal/2007/41/caste-and-economic-discrimination-special-issues-specials/caste-and-economic (дата обращения: 03.12.2022).

Three Year Interim Plan (2007/08–2009/10). — Текст : электронный // National Planning Commission : [сайт]. — URL: [https://www.npc.gov.np/images/category/11tyip\\_eng.pdf](https://www.npc.gov.np/images/category/11tyip_eng.pdf) (дата обращения: 04.12.2022).

Title VII of the Civil Rights Act of 1964. — Текст : электронный // U.S. Equal Employment Opportunity Commission : [сайт]. — URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964> (дата обращения: 30.11.2022).

*Traboulsi, F.* A History of Modern Lebanon / F. Traboulsi. — [2nd ed.]. — London : Pluto Press, 2012. — 308 p. — URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/30809/642693.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 29.11.2022). — Текст : электронный.

Under Threat: The Challenges Facing Religious Minorities in Bangladesh. — Текст : электронный // Minority Rights Group International : [сайт]. — URL: [https://minorityrights.org/wp-content/uploads/2016/11/MRG\\_Rep\\_Ban\\_Oct16\\_ONLINE.pdf](https://minorityrights.org/wp-content/uploads/2016/11/MRG_Rep_Ban_Oct16_ONLINE.pdf) (дата обращения: 03.12.2022).

Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia / I. Bosc, J. Lerche, A. Shah [et al.]. — 2022. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_844072.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_844072.pdf) (дата обращения: 27.11.2022). — Текст : электронный.

*Unni, J.* Governance Structures and Labour Market Outcomes in Garment Embellishment Chains / J. Unni, S. Scaria. — Текст : электронный // Indian Journal of Labour Economics. — 2009. — № 52 (4). — P. 631–650. — URL: [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V1&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&tab=Everything&docid=alma994559743402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,product ion%20networks,AND&mode=advanced](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma994559743402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,product ion%20networks,AND&mode=advanced) (дата обращения: 03.12.2022).

*Valfort, M.-A.* Religious discrimination in access to employment: a reality / M.-A. Valfort. — Текст : электронный // Policy paper. — 2015, Oct. — URL: <http://piketny.pse.ens.fr/files/Valfort2015.pdf> (дата обращения: 01.12.2022).

*Van Borm, H.* What does a job candidate's age signal to employers? / H. Van Borm, I. Burn, S. Vaert. — Текст : электронный // GLO Discussion Paper. — 2019. — № 434. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/209575/1/GLO-DP-0434.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

*Weber, T.* Role of social partners in tackling discrimination at work / T. Weber, C. Cerf. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. — Текст : электронный // Bollettinoadapt.it : [сайт]. — URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/ef20011en.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

Welsh v. United States, 398 U.S. 333 (1970). — Текст : электронный // Justia US Supreme Court Center : [сайт]. — URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/> (дата обращения: 30.11.2022).

What Is Genetic Discrimination? — Текст : электронный // Genetics Home Reference : [сайт]. — 2014, 6 Oct. — URL: <http://perma.cc/S8CHZCXR> (дата обращения: 07.07.2022).

What is the Achbita case? — Текст : электронный // Unia : [сайт]. — URL: <https://www.unia.be/en/articles/what-is-the-achbita-case> (дата обращения: 12.12.2022).

Wisconsin v. Yoder, 406 U.S. 205 (1972). — Текст : электронный // Justia US Supreme Court Center : [сайт]. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/406/205/> (дата обращения: 30.11.2022).

Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. — Geneva : ILO, 2010. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf) (дата обращения: 04.12.2022). — Текст : электронный.

Writ Petition № 10129 of 2007. — Текст : электронный // Refworld : [сайт]. — URL: [https://www.refworld.org/cases,BAN\\_SC,4a7c0c352.html](https://www.refworld.org/cases,BAN_SC,4a7c0c352.html) (дата обращения: 03.12.2022).

## НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei — Anja Piel: Deutschland ist ein Einwanderungsland. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 29 Okt. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++1a2f0448-3885-11ec-baf2-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Aufruf zum Internationalen Frauentag. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 24 Febr. — URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/internationaler-frauentag-weltfrauentag> (дата обращения: 25.04.2022).

Bessere Inklusion mit Exoskelett und Datenbrille. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2019, 29 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/bessere-inklusion-mit-exoskelett-und-datenbrille-426528> (дата обращения: 05.04.2022).

Bundesarbeitsgericht stärkt Frauen den Rücken. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 22 Jan. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++1e8fe0da-5c9d-11eb-b6da-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz, ARG). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42250/102322/F1746373825/ERV\\_1983\\_144.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42250/102322/F1746373825/ERV_1983_144.pdf) (дата обращения: 03.12.2022).

*Butylin, N. Werden Russen in Berlin diskriminiert? / N. Butylin. — Текст : электронный // Berliner Zeitung : [сайт]. — 2022, 19 Mai. — URL: <https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/sind-berliner-russophob-li.228407> (дата обращения: 16.06.2022).*

BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 18. Oktober 2016. -1 BvR 354/11-, Rn. 1-77. — Текст : электронный // Bundesverfassungsgericht : [сайт]. — URL: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/10/rk20161018\\_1bvr035411.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/10/rk20161018_1bvr035411.html) (дата обращения: 03.12.2022).

DGB fordert Seniorenteilhabegesetz. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 1 Okt. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++355ce0ae-2283-11ec-a2ec-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Die Bundesregierung : [сайт]. — URL: <https://www.bundesregierung.De/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1> (дата обращения: 02.12.2022). — Текст : электронный.

Diskriminierung in Deutschland nach Diskriminierungsmerkmal. 2020. — Текст : электронный // Statista — das Statistik-Portal : [сайт]. — 2022, 10 Juni. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1123809/umfrage/diskriminierung-in-deutschland-nach-diskriminierungsmerkmal/> (дата обращения: 16.06.2022).

Eine kurze Geschichte des Nachholfaktors. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 17 Nov. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++27971346-479e-11ec-9b8f-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

Equal Pay? — Mit Tarifvertrag und guter Daseinsvorsorge! — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/wirtschafts-finanz-steuerpolitik/++co++0d9ad52a-a128-11ec-a3c8-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Frauen mit Tarifvertrag: Besser dran! — Текст : электронный // Reden wir über : [сайт]. — 2020, 6 März. — URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/frauen-mit-tarifvertrag-besser-dran> (дата обращения: 19.05.2022).

Für ein starkes Sicherungssystem im Alter // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 19 Mai. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++4065a458-d760-11ec-aade-001a4a160123> (дата обращения: 19.05.2022).

Für Zusammenhalt, gegen Rassismus und Diskriminierung. Resolution des DGB-Bundesvorstands vom 7. Juli 2020. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++3b826d00-c05f-11ea-a4c5-52540088cada> (дата обращения: 19.05.2022).

Geflüchtete: Gut qualifiziert, schlecht bezahlt. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2019, 2 Aug. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c4bc0cc6-b2c2-11e9-ac24-52540088cada> (дата обращения: 19.05.2022).

*Geis-Thöne, W.* Das Elterngeld und seine erstaunlichen Folgen / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2018, 11 Okt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/das-elterngeld-und-seine-erstaunlichen-folgen-407014> (дата обращения: 13.07.2022).

*Geis-Thöne, W.* Familie versus Karriere / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2018, 7 März. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/familie-versus-karriere-380721/> (дата обращения: 13.07.2022).

*Geis-Thöne, W.* Integration kommt mit der Zeit / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2021, 6 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-kommt-mit-der-zeit-506319> (дата обращения: 26.05.2021).

*Geis-Thöne, W.* Keine Kinderbetreuung — kein Job / W. Geis-Thöne, A. Plünnecke. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2021, 5 Aug. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/keine-kinderbetreuung-kein-job-517230/> (дата обращения: 13.07.2022).

*Geis-Thöne, W.* Kindergarten und Kita: Lieber besser als billiger / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2019, 15 Jan. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/kindergarten-und-kita-lieber-besser-als-billiger-416598> (дата обращения: 13.07.2022).

Gleichberechtigte Teilhabe für Eingewanderte, Integration proaktiv gestalten! — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 20 Jan. — URL: <https://www.dgb.de/++co++bd61af86-5b17-11eb-a8a2-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

*Huke, N.* Du bist hier nicht zu Hause / N. Huke, D. Bormann. — Текст : непосредственный // Hinterland. — 2019. — № 42. — P. 26–29.

*Huke, N.* Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung: Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten / N. Huke, W. Schmidt. — Текст : электронный // Prokla. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft. — 2019. — № 49 (195). — P. 259–276. — URL: <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/1822> (дата обращения: 02.12.2022).

*Hüther M.* Verantwortung zeigen / M. Hüther. — Текст : электронный // Süddeutschen Zeitung. — 2012, 4 Nov. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/michael-huether-verantwortung-zeigen.html> (дата обращения: 09.04.2022).



*Hüther, M.* Diskriminierung zwischen Angestellten und Beamten / M. Hüther. — Текст : электронный // Deutschlandfunk. — 2015, 3 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/interviews/michael-huether-diskriminierung-zwischen-angestellten-und-beamten.html> (дата обращения: 09.04.2022).

Maßnahmenkatalog des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. — 2020, 25 Nov. — URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1> (дата обращения: 09.12.2022). — Текст : электронный.

Mehr Flüchtlinge in der Ausbildung. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2018, 29 Nov. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-fluechtlinge-in-der-ausbildung-411435> (дата обращения: 26.05.2022).

Mehr Flüchtlinge in regulären Jobs. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2021, 24 Sept. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/willkommenslotsen-bringen-firmen-und-fluechtlinge-zusammen-485553> (дата обращения: 26.05.2022).

*Metzler, C.* Wege zu mehr beruflicher Inklusion / C. Metzler. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2019, 9 Mai. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wege-zu-mehr-beruflicher-inklusion-426518> (дата обращения: 05.04.2022).

*Meyer, H.* Internationale Solidarität und Migration — Wie Gewerkschaften Migration mitgestalten / H. Meyer, S. Adouani, M. Lorenzen-Fischer. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2019, 19 Sept. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++b0833340-d880-11e9-b339-52540088cada> (дата обращения: 19.05.2022).

Mit Betriebsrat Geschlechtergerechtigkeit erreichen. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 7 März. — URL: <https://www.dgb.de/betriebsratswahl/++co++a67a0456-9bcd-11ec-977a-001a4a160123> (дата обращения: 19.05.2022).

Pflegebonus ja, aber dann richtig! — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 24 März. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++ba02bec6-ab4c-11ec-b1ee-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

*Pimpertz, J.* Rentenerhöhung: Haltelinie schlägt Nachholfaktor / J. Pimpertz. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — 2022, 1 Apr. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/jochen-pimpertz-haltelinie-schlaegt-nachholfaktor.html> (дата обращения: 09.04.2022).

Rassismus ist in Deutschland ein ernstzunehmendes Problem. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2020, 9 Juni. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++898d2462-aa4e-11ea-b541-001a4a16011a> (дата обращения: 19.05.2022).

Rassistische Diskriminierung in Deutschland alltäglich. — Текст : электронный // Zeit online : [сайт]. — 2020, 6 Juni. — URL: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-06/rassismus-diskriminierung-deutschland-alltag-antidiskriminierungsstelle> (дата обращения: 16.06.2022).

Rechtsbrüche und Reformstau: Zum Stand der Pflege nach der BAG-Entscheidung. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 2 Apr. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++6e826f0c-db2f-11eb-be5e-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Rentenerhöhung und Bundeszuschuss nicht kürzen! — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 24 März. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++39de421c-ab5e-11ec-8800-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

Rentengarantie und Nachholfaktor: Das Märchen vom Generationenkonflikt. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 21 Mai. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++c0d5cc8c-ba13-11eb-a5a5-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

*Röhl, K.-H.* Mompreneurs: Gründen mit Kindern / K.-H. Röhl. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2018, 9 März. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mompreneurs-gruenden-mit-kindern-380711> (дата обращения: 13.07.2022).

ROUNDUP: Russische Botschaft beklagt Diskriminierung von Russen in Deutschland. — Текст : электронный // Comdirect : [сайт]. — 2022, 5 März. — URL: [https://www.comdirect.de/inf/news/detail.html?ID\\_NEWS=1025434568](https://www.comdirect.de/inf/news/detail.html?ID_NEWS=1025434568) (дата обращения: 16.06.2022).

Russen angefeindet — Politiker appellieren. — Текст : электронный // ZDF : [сайт]. — 2022, 4 März. — URL: <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/anneidungen-russen-ukraine-krieg-100.html> (дата обращения: 16.06.2022).

*Schäfer, H.* Viele Rentner arbeiten / H. Schäfer. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2021, 1 Okt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/viele-rentner-arbeiten-522910> (дата обращения: 26.05.2022).

*Schmiedendorf, B.* Erwerbstätigkeit in der EU: Die Frauenlücke / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2022, 14 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/erwerbstaetigkeit-in-der-eu-die-frauenluecke-540035/> (дата обращения: 26.05.2022).

*Schmiedendorf, B.* Mütter, die größeren Kümmerer / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2022, 12 Jan. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/muetter-die-groesseren-kuemmerer-532173/> (дата обращения: 13.07.2022).

*Schmiedendorf, B.* Wie Corona das Leben der Aller kleinsten verändert hat / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2022, 24 Juni. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wie-corona-das-leben-der-allerkleinsten-veraendert-hat-547882/> (дата обращения: 13.07.2022).

Statistiken zu Diskriminierung, Ausländerfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland und den USA. — Текст : электронный // Statista — das Statistik-Portal : [сайт]. — 2022, 17 März. — URL: <https://de.statista.com/themen/7008/diskriminierung-auslaenderfeindlichkeit-und-rassismus-in-deutschland/> (дата обращения: 16.06.2022).

Statistiken zu Migration und Integration. — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — 2022, 24 Jan. — URL: <https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration> (дата обращения: 06.06.2022).

Über Fälle der Diskriminierung und Verfolgung der russischsprachigen Bevölkerung in Deutschland. Teil 2. — Текст : электронный // Посольство России в ФРГ : [сайт]. — 2022, 10 März. — URL: <https://russische-botschaft.ru/de/2022/03/10/ueber-faelle-der-diskriminierung-und-verfolgung-der-russischsprachigen-bevoelkerung-in-deutschland-teil-2/> (дата обращения: 16.06.2022).

Unsere Gesellschaft ist stark in und durch Vielfalt. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 17 Dez. — URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/migration/++co++dbfd18ae-5e59-11ec-8334-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Von Pflichtquoten und Ausgleichsabgaben. — Текст : электронный // IWD — Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — 2019, 9 Mai. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/von-pflichtquoten-und-ausgleichsabgaben-426533> (дата обращения: 05.04.2022).

Wer nicht wählt, bleibt stumm. — Текст : электронный // Reden wir ueber : [сайт]. — 2022, 8 Jan. — URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/wer-nicht-waehlt-bleibt-stumm> (дата обращения: 11.05.2022).

Werden Frauen bei Investitionen benachteiligt? — Текст : электронный // Reden wir ueber : [сайт]. — 2021, 5 März. — URL: <https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/werden-frauen-bei-investitionen-benachteiligt> (дата обращения: 11.05.2022).

Wir. Alle. Zusammen — Für eine solidarische Gesellschaft. Hannoversche Erklärung von über 125 Seniorenorganisationen. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 1 Dez. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++73d5e08a-52b5-11ec-8dac-001a4a160123> (дата обращения: 25.04.2022).

Wissenschaft an Hochschulen: Vier von fünf Stellen sind befristet. — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2020,

16 Nov. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++701f435a-2589-11eb-b49a-001a4a160123> (дата обращения: 19.05.2022).

*Wörsdörfer, A. Arbeitsschutz: Deutschland ohne Aufsicht / A. Wörsdörfer.* — Текст : электронный // DGB — Deutsche Gewerkschaftsbund : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++d43b4264-7eb9-11ec-bcb8-001a4a160123> (дата обращения: 11.05.2022).

## НА ДРУГИХ ЯЗЫКАХ

20 000 лева глоба за работодатели заради полова дискриминация // DarikNews : [сайт]. — 2014, 5 март. — URL: <https://dariknews.bg/novini/bylgariia/20-000-leva-globa-za-rabotodateli-zaradi-polova-diskriminaciq-1227586> (дата обращения: 07.07.2022).

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. — Текст : электронный // Retsinformation : [сайт]. — URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001> (дата обращения: 07.07.2022).

Cdo 348/2019. — Текст : электронный // Salvia Kraken : [сайт]. — URL: <http://kraken.slv.cz/25Cdo348/2019> (дата обращения: 03.12.2022).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale : Publié au bulletin. — Текст : электронный // Legifrance. — 2017, 12 juillet. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035197360> (дата обращения: 07.07.2022).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 Septembre 2017, 16-20.103, Publié au bulletin. — Текст : электронный // Legifrance : [сайт]. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035616989> (дата обращения: 07.07.2022).

*Crnković, A. B. Neudoban položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada / A. B. Crnković, A. F. Bajec, L. Načinović.* — Zagreb : Mreža mladih Hrvatske, 2012. — URL: [https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan\\_polo%C5%BEaj\\_-\\_izvje%C5%A1taj\\_o\\_diskriminaciji\\_mladih\\_na\\_hrvatskom\\_tr%C5%BEi%C5%A1tu\\_rada.pdf](https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_izvje%C5%A1taj_o_diskriminaciji_mladih_na_hrvatskom_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf) (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Cugler, N. Managementul diversității: Suport de curs pentru implementarea Cartei Diversității / N. Cugler.* — 2015. — URL: [https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/Managementul\\_Diversitatii-Suport\\_curs\\_implementarea\\_CarteiDiversitatii.pdf](https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/Managementul_Diversitatii-Suport_curs_implementarea_CarteiDiversitatii.pdf) (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.

Décision mld-2016-178 du 13 Septembre 2016 relative à une offre d'emploi signalée comme discriminatoire en raison du sexe (recommandations). — Текст : электронный // Défenseur des Droits : [сайт]. — 2016, 13 Sept. — URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=18941](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=18941) (дата обращения: 07.07.2022).

Decreto Legislativo № 1017 en Inglés. 2008, № 184-2008-EF. — 4 June. — Текст : электронный // International Arbitration : [сайт]. — URL: <https://www.international-arbitration-attorney.com/wp-content/uploads/2013/07/Peru-Arbitration-Law.pdf> (дата обращения: 07.07.2022).

Délibération № 2005-36 Du 26 septembre 2005 relative à une refus d'embauche à un emploi d'assistant sanitaire dans un centre de vacances en raison du sexe, Paris. — Текст : электронный // Défenseur des Droits : [сайт]. — URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=1299&lang\\_sel=de\\_DE&orac\\_view=-1](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=1299&lang_sel=de_DE&orac_view=-1) (дата обращения: 07.02.2022).

Délibération № 2006-201 du 2 Octobre 2006 relative aux conditions d'âge et de sexe applicables en matière de droit à pension pour les clercs et employés de notaires. — Текст : электронный // Défenseur des Droits : [сайт]. — 2006, 2 Oct. — URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=1173](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=1173) (дата обращения: 07.07.2022).

Discrimination à l'embauche selon «l'origine»: que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises? — Текст : электронный // DARES Analyses. — 2016, Dec. — № 76. — URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/discrimination-a-l-embauche-selon-l-origine-que-nous-apprend-le-testing-aupres> (дата обращения: 01.12.2022).

Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal / L. Challe, S. Chareyron, Y. L'Horty [et al.]. — Текст : электронный // TEPP Rapport de recherche. — 2020. — № 1. — URL: <https://www.tepp-repec.eu/RePEc/files/tepprr/TEPP-rr-20-01-lc-sc-yl-pp.pdf> (дата обращения: 01.12.2022).

*Fokkens, A.* Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten / A. Fokkens, C. J. Beukeboom. — Текст : электронный // Utrecht : College for Human Rights, 2018. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/342448111\\_Leeftijdscriminatie\\_in\\_vacatureteksten\\_Een\\_herhaalde\\_geautomatiseerde\\_inhoudsanalyse\\_naar\\_verboden\\_leeftijd-gerelateerd\\_taalgebruik\\_in\\_vacatureteksten\\_uit\\_2017\\_en\\_2019\\_Rapport\\_in\\_opdracht\\_van\\_het\\_C](https://www.researchgate.net/publication/342448111_Leeftijdscriminatie_in_vacatureteksten_Een_herhaalde_geautomatiseerde_inhoudsanalyse_naar_verboden_leeftijd-gerelateerd_taalgebruik_in_vacatureteksten_uit_2017_en_2019_Rapport_in_opdracht_van_het_C) (дата обращения: 07.07.2022).

*Friis, S. E.* Ældre kvinder smider mandlige hjemmeplejere ud / S. E. Friis. — Текст : электронный // Avisen : [сайт]. — 2014, 15 July. — URL: [https://www.avisen.dk/aeldre-kvinder-smider-mandlige-hjemmeplejere-ud\\_274584.aspx](https://www.avisen.dk/aeldre-kvinder-smider-mandlige-hjemmeplejere-ud_274584.aspx) (дата обращения: 07.07.2022).

*Hartung, B.* Pædagog-formand: Jagten giver et godt billede af pædofili-frygt / B. Hartung. — Текст : электронный // B.T. : [сайт]. — 2013, 9 Jan. — URL: <https://www.bt.dk/danmark/paedagog-formand-jagten-giver-et-godt-billede-af-paedofili-frygt> (дата обращения: 07.07.2022).

Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016. — Текст : электронный // Pučki pravobraniteljica : сайт. — 2019, 25 Travanj. — URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/istrazivanje>

o-stavovima-i-razini-svijesti-o-diskriminaciji-i-pojavnim-oblicima-diskriminacije-2016 (дата обращения: 07.07.2022).

*Kraland, S.* Inégalités hommes femmes: les hommes aussi victimes de sexisme? / S. Kraland. — Текст : электронный // Huffington Post. — 2013, 18 Febr. — URL: [https://www.huffingtonpost.fr/life/article/inegalites-hommes-femmes-les-hommes-aussi-victimes-de-sexisme\\_15261.html](https://www.huffingtonpost.fr/life/article/inegalites-hommes-femmes-les-hommes-aussi-victimes-de-sexisme_15261.html) (дата обращения: 07.07.2022).

*Lamberts, M.* De Gatekeepers op de arbeidsmarkt / M. Lamberts, L. Eeman. — Leuven : Katholieke Universiteit, 2011. — Текст : электронный // docplayer.nl : [сайт]. — URL: <http://docplayer.nl/5983565-De-gatekeepers-op-de-arbeidsmarkt.html> (дата обращения: 07.07.2022).

*Lang, C. A.* Ny tendens: Butikskæders ansatte er en del af brandet / C. A. Lang. — Текст : электронный // Net Avisen : [сайт]. — 2014, 21 Mar. — URL: <https://navisen.dk/blog/butikskaeder-brander-sig-via-deres-ansatte> (дата обращения: 07.07.2022).

*Linssen, M.* Meer banen voor arbeidsbeperkten, mede dankzij hoogconjunctuur / M. Linssen, P. Fris. — Текст : электронный // Panteia : [сайт]. — 2019, 26 Nov. — URL: <https://archieff.panteia.nl/nieuws/meer-banen-voor-arbeidsbeperkten-mede-dankzij-hoogconjunctuur> (дата обращения: 07.07.2022).

*Mendes, M.* Estudo nacional sobre as comunidades ciganas / M. Mendes, O. Magano, P. Candeias. — Lisboa : ACM, I. P., 2014. — URL: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15587/1/estudonacionalsobreascomunidadesciganas.pdf> (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.

Mensenrechten in ere herstellen: Jaarverslag 2018. — Текст : электронный // unia.be : [сайт]. — Brussels : UNIA, 2019. — URL: [https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia\\_jaarverslag\\_2018\\_NL\\_AS.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia_jaarverslag_2018_NL_AS.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. — Текст : электронный // TNO : [сайт]. — URL: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2017/> (дата обращения: 01.12.2022).

Ordinanza sul ricorso 16265/2018. — Текст : электронный // Questione Giustizia : [сайт]. — URL: <https://www.questionegiustizia.it/data/doc/2558/7893-2020.pdf> (дата обращения: 02.12.2022).

Percepții și atitudini ale populației României față de Strategia națională de prevenire și combatere a discriminării. — 2015. — URL: [https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Sondaj\\_TNS\\_CNCD\\_2015.pdf](https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Sondaj_TNS_CNCD_2015.pdf) (дата обращения: 01.12.2022). — Текст : электронный.

Règlement amiable 16-000970 du 22 février 2016 relatif à une offre d'emploi discriminatoire en raison du sexe. — Текст : электронный // Défenseur des Droits : [сайт]. — 2016, 22 Febr. — URL: [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=17959](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=17959) (дата обращения: 07.07.2022).

Retsinformationon : [сайт]. — URL: <https://www.retsinformation.dk> (дата обращения: 07.07.2022). — Текст : электронный.

*Sutela, H.* Digiajan Työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018 / H. Sutela, A. Pärnänen, M. Keyriläinen. — Текст : электронный // Statistics Finland, Helsinki : Tilastokeskus, 2019. — URL: [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015 : uuringu aruanne. — Tallinn, 2015. — Текст : электронный // Sotsiaalministeeriumi : [сайт]. — URL: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne\\_tnsemorsapraxix\\_final.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne_tnsemorsapraxix_final.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

*Zijlstra, J.* Minder mannen in kinderopvang / J. Zijlstra. — Текст : электронный // NOS : [сайт]. — 2012, 1 Febr. — URL: <https://nos.nl/artikel/336339-minder-mannen-in-kinderopvang> (дата обращения: 07.07.2022).

Κοινотико Συμβουλιο Βοροκληνησ, αλό τη Βορόκληνη -v- XXXXX Ζαρίφη, XXXXX Estates, XXXXX 1, Οικεία XXXXX, XXXXX XXXXX. — Текст : электронный // CyLaw : [сайт]. — URL: <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=arofaseised/poin/2019/3220190002.htm&qstring=%E2%EF%F1%EF%EA%EB%E7%ED%2A> (дата обращения: 02.12.2022).

ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΝΟΜΟ. — Текст : электронный // CyLaw : [сайт]. — URL: [http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2014\\_1\\_063.pdf](http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2014_1_063.pdf) (дата обращения: 07.07.2022).

## ГЛОССАРИЙ

**Вертикальная сегрегация** — это дисбаланс между женщинами и мужчинами на руководящих и управленческих должностях, когда сотрудники одного пола занимают непропорциональную долю.

**Гендер** — неологизм, социологический, психологический, социальный (социокультурный) конструкт, определяющий положение мужчины и женщины в обществе; совокупность связанных с полом аспектов социальных ролей, то есть моделей поведения, ожидаемого обществом от мужчины или женщины.

**Гендерная культура** или **гендерно-инклюзивная культура** (gender inclusive culture) — индивидуальные и групповые различия, которые женщины и мужчины приносят в свою работу.

**Гендерная предвзятость** (gender bias) — предпочтение или предубеждение в отношении одного пола по сравнению с другим. Предвзятость может быть сознательной или бессознательной. Это может снизить объективность при принятии решения о найме и продвижении по службе.

**Гендерное равенство** — равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои потенциальные способности, умения и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном процессах и освоении их достижений.

**Гендерное разделение труда** (gender division of labour) — распределение разных рабочих мест или видов работы между женщинами и мужчинами на рынке труда.

**Гендерный баланс** (gender balance) — персонал, состоящий из 40–60 % представителей обоих полов.

**Гендерный разрыв в оплате труда** (gender pay gap) — разница в средней оплате труда работающих мужчин и женщин. Наиболее точным считается расчет по почасовой оплате труда.

**Горизонтальная сегрегация** — недостаточная или чрезмерная представленность женщин и мужчин в определенных профессиях или отраслях.

**Дискриминация** — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

**Дискриминация косвенная** — ситуация, при которой внешне нейтральное положение ставит лиц, имеющих определенную расу или этническое происхождение, религию или убеждения, инвалидность, возраст или сексуальную ориентацию, в невыгодное положение по сравнению с другими лицами,



если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью.

**Женский труд** — участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономической системой общества. Психофизиологические особенности женского организма, обусловленные функцией деторождения, представляют естественную основу для разделения труда между женщинами и мужчинами.

**Законодательство** — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

**Заработная плата** (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Качество рабочих мест** — материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и заработков.

**Молодежь** — это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учеными молодежь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определенных сферах жизни социума. Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодежи, различаются в зависимости от конкретной страны. Как правило, низшая возрастная граница молодежи — 13–15, средняя — 16–24, высшая — 25–36 лет.

**Наемный работник** — это лицо, выполнявшее работу по найму, которое заключило письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с работодателем (руководителем организации любой формы собственности, индивидуальным предпринимателем или физическим лицом) об условиях трудовой деятельности, за которую он получает оговоренную при найме (при заключении договора) оплату наличными деньгами или в натуральной форме.

**Пандемия** (от *греч.* πανδημία — весь народ) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой, то есть это эпидемия, охватывающая подавляющую часть мира.

**Политика равных возможностей** — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. д.

**Предприниматель** — человек, осуществляющий предпринимательскую деятельность.

**Притеснение** — любая форма дискриминации, когда нежелательное поведение, связанное с любым из оснований дискриминации, имеет место с целью нарушения достоинства человека и создания запугивающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной обстановки.

**Профессиональные навыки** — это знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

**Профессиональный союз (профсоюз)** — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

**Прямая дискриминация** — менее благоприятное обращение с работником по сравнению с другими работниками в сравнимой ситуации на основании расовой или этнической принадлежности, религии или убеждений, инвалидности или возраста.

**Работодатель** — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**Рабочее время** — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

**Равные возможности** — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

**Расизм** — исходящая из антинаучного утверждения о неравноценности рас реакционная теория о якобы исторической необходимости господства «высших», «полноценных» рас над «низшими», «неполноценными».

**Самозанятость** — форма получения вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы.

**Социальная среда** — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми они взаимодействуют. Взаимодействие может проис-

ходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенство в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

**Социально-трудовые отношения** — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

**Условия труда** — это совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

**Этнос** — исторически сложившаяся общность людей (племя, народность, нация), имеющая социальную целостность и своеобразно-индивидуальный стереотип поведения.

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

### 1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

### 4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

## 5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

## 6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

## 7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

## 8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

## 9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

## 10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

## 11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

## 12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

## 13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

#### 14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

#### 15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

#### 16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

#### 17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

#### 18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

## 19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

## 20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

## 21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

## 22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

## 23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.



## 24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

## 25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтотенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

## 26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

## 27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

## 28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

## 29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

## 30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по решению таких ситуаций.

## 31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

## 32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

## 33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

## 34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

## 35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

## 36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

## 37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

## 38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

## 39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

Научное издание

**ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ:  
ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ  
В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Ответственный редактор *З. Н. Киселева*

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1211-6



9 785762 112116

Подписано в печать с оригинал-макета 19.12.22  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 20,25. Тираж 500 экз. Заказ № 22302

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15