

## ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ США

**Копьева А.А.**

Научный руководитель: Зубова А.О.

*Россия, г. Самара,  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

***Аннотация.** Данная работа посвящена изучению вопроса, связанного с дискриминацией на рабочем месте по признаку пола. В статье определено понятие дискриминации по признаку пола и ее виды, проанализированы международные и американские стандарты, направленные на противодействие дискриминации работников по признаку полу, изучена роль Комиссии по обеспечению равных возможностей в сфере занятости (КОРУН) на территории США, выявлены недостатки механизмов защиты от дискриминации обеих стран.*

***Ключевые слова:** дискриминация по признаку пола, трудовое право, международное трудовое право, работодатели, КОРУН, трудовое регулирование.*

Запрет дискриминации в области труда и занятий – это один из четырех основополагающих принципов Международной организации труда. К тому же соблюдение этих принципов, согласно Декларации МОТ 1998 года, является обязательным для всех государств, членов организации, вне зависимости от факта ратификации конвенций. В настоящее время вопрос равноправия и противодействия дискриминации становится основным вектором в сфере защиты прав человека.

Америка, считающая себя олицетворением демократических принципов и равноправия, зачастую нарушает права женщин, что выражается в дискриминации, связанной с экономическим гендерным неравенством. Необходимо признать, что действующее американское законодательство не столь эффективно защищает экономические права женщин, что в свою очередь приводит к дискриминации в сфере занятости, оплаты труда и карьеры. Статистические данные Pew Research Center подтверждают данный факт, так, примерно четыре из десяти работающих женщин (42%) в Соединенных Штатах говорят, что они сталкивались с дискриминацией на работе из-за своего пола [4].

Таким образом, сравнительный анализ сложившихся международных стандартов труда, защищающих права работников, а также законодательства США в этой сфере может продемонстрировать степень защищенности работников в разных аспектах трудовой деятельности.

Целью данного исследования является анализ американского законодательства на предмет наличия антидискриминационных норм. Для осуществления поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- определить понятие дискриминации по признаку пола в трудовом праве;
- классифицировать основные виды дискриминации в трудовых отношениях;
- рассмотреть международные и американские источники трудового права, направленные на противодействие дискриминации работников по признаку пола;
- изучить роль Комиссии по обеспечению равных возможностей в сфере занятости (КОРУН) на территории США;
- выявить недостатки механизмов защиты от дискриминации в США.

Для начала обратимся к понятию дискриминации в международном праве, которое трактуется в одной из конвенций. Обратимся к Конвенции №111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий», которая запрещает любое различие, исключение или предпочтение, проводимое по признаку пола, которое приводит к аннулированию или умалению равенства возможностей или обращения в сфере занятости или занятий [1]. Однако в рамках данной конвенции перечислены меры, которые не являются дискриминационными, что в свою очередь уже подразумевает неравенство в обращении. Что касается американского законодательства, то оно не дает своей собственной трактовки данного понятия. Отсутствие ясной трактовки понятия «дискриминация» в законодательстве создает сложности в ходе судебных разбирательств для американских граждан.

Дискриминация по признаку пола может принимать различные формы:

- дискриминация в оплате труда, когда мужчины и женщины, работающие бок о бок и одинаково хорошо выполняющие одни и те же задачи, получают различную оплату труда;
- дискриминация при приеме на работу, когда уровень безработицы среди женщин значительно выше, чем среди мужчин, то есть женщины увольняются первыми и нанимаются последними;
- профессиональная сегрегация определяется как разделение труда, в результате которого мужчины и женщины распределяются по различным типам профессиональных ролей и задач, так что существуют две отдельные трудовые силы;
- образовательная гендерная сегрегация (дискриминация человеческого капитала), когда различные формы обучения и образования не в равной степени доступны для обоих полов, что приводит к сокращению человеческого капитала.

Первые три типа гендерной дискриминации непосредственно влияют на трудовое неравенство при поиске работы, поэтому их называют прямой или рыночной дискриминацией [6]. Дискриминация в отношении человеческого капитала возникает до выхода на рынок труда, поэтому ее называют косвенной дискриминацией.

Рассматриваемый принцип находит свое текстуальное закрепление прежде всего в международно-правовых актах. В первую очередь, Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., в которой провозглашается «равен-

ство всех людей от рождения в своем достоинстве и правах без какого-либо различия, в том числе и в отношении пола» [11].

Также в число законодательных источников входит такая фундаментальная конвенция, как Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 года. Она является наиболее весомым документом, принятым ООН во второй половине XX в., который впервые поставил вопрос о правах женщин как неотъемлемой составной части прав человека [14]. Данная конвенция сделала большой акцент на вопрос гендерного равенства в области трудовой занятости.

Далее это международно-правовые источники, такие как: Пакт 1966 года о гражданских и политических правах и Пакт 1966 года об экономических, социальных и культурных правах. В них также признаётся недопустимость любого вида дискриминации по признаку пола [15, 16]. Более того, указанные международные пакты провозглашают справедливые и благоприятные условия труда и в принципе право на труд для каждого человека.

Отдельные конвенции МОТ относятся к источникам по гендерным вопросам. Так, Конвенция МОТ № 100 (1951 год) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» обеспечивает применение ко всем трудящимся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности [7]. Так, требования от государств принять законодательства, запрещающие любую дискриминацию и исключение по любому признаку дискриминации содержится в Конвенции МОТ 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) [1]. Конвенции МОТ № 103 (1952 г.) «Об охране материнства» создана с целью дальнейшего поощрения равенства всех женщин на рынке труда, а также здоровья и безопасности матери и ребенка [13]. Конвенция N 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981) имеет важное значение, поскольку даёт возможность лицам с семейными обязанностями выполнять оплачиваемую работу, не подвергаясь дискриминации, гармонично сочетая свои профессиональные и семейные обязанности [12].

Теперь следует перейти к рассмотрению законодательных норм по борьбе с дискриминацией в рамках США. Так, в США существует агентство, созданное для искоренения дискриминации в сфере занятости в рамках Закона о гражданских правах 1964 года – Комиссия по равным возможностям в сфере занятости (КОРУН). С момента создания комиссия играла уникальную роль в обеспечении соблюдения раздела VII о равных возможностях при трудоустройстве. Помимо расследований обвинений в дискриминации, в полномочия КОРУН входит обеспечение соблюдения законов о гражданских правах в сфере занятости посредством инициирования комиссий судебных разбирательств.

Хотя законы штатов и местные законы могут сильно различаться по своей правовой защите, существуют федеральные законы, которые запрещают дискриминацию по признаку пола в ряде случаев. Федеральные законы, запрещающие дискриминацию по признаку пола на рабочем месте, включают следующее.

Основополагающим является раздел VII «Закона о гражданских правах» 1964 года: этот закон обеспечивает защиту от различных видов дискриминации. В соответствии с этим законом запрещается дискриминация или преследование сотрудников по признаку их пола, расы, цвета кожи и религии [9].

«Закон о равной оплате труда» 1963 года с внесенными в него поправками запрещает дискриминацию по признаку пола при выплате заработной платы мужчинам и женщинам, выполняющим равную работу в одном и том же учреждении [7].

«Закон о дискриминации при беременности» 1978 года запрещает работодателям дискриминировать работающих женщин, которые беременеют или намереваются забеременеть [8]. Это включает в себя увольнение, отказ от продвижения по службе или неспособность нанять кого-либо из-за беременности.

«Закон о семейном и медицинском отпуске» дает работникам право брать неоплачиваемый отпуск в определенных медицинских ситуациях – таких, как уход за больным членом семьи, рождение ребенка или усыновление ребенка без риска потерять работу [3].

В текущем десятилетии посредничество и альтернативное разрешение споров стали центральными в правоприменительной деятельности агентства – что, возможно, неудивительно, поскольку нагрузка на КОРУН продолжает расти. Так, в 2017 году КОРУН получила 84 254 обвинения против предприятий по всей стране [2].

При сравнении американского законодательства и международно-правовых норм в данной области необходимо отметить, что Соединенные Штаты еще не ратифицировали Конвенции № 100, 111. В июле 2006 года правительство подтвердило свою прежнюю позицию о том, что в настоящее время не предпринимается никаких усилий по ратификации вышеуказанных конвенций. Однако Конвенция № 111 остается в правительственном перечне договоров, заслуживающих первоочередного внимания. Таким образом, стандарты МОТ обеспечивают большую защиту для женщин на рабочем месте.

Соединенные Штаты и МОТ придерживаются различных подходов в правовом регулировании многих сфер трудовой деятельности, включая борьбу с трудовой дискриминацией. Несмотря на обязательство уважать и поощрять принципы и права, закрепленные в уставе МОТ, а также принцип свободы ассоциации, Соединенные Штаты, как правило, обеспечивают более низкий уровень охвата и защиты работников, чем того требуют стандарты МОТ. Для достижения более высокого уровня соблюдения стандартов МОТ Соединенным Штатам потребуется ратифицировать большее число конвенций, в частности, основные конвенции и принять больше рекомендаций.

Невозможно не указать и на другие недостатки механизма защиты от дискриминации в законодательстве США. Так, одним из основных является тот факт, что в разделе VII «Закона о гражданских правах» 1964 года запрет на дискриминационные действия распространяется только на компании, штат работников которых включает не менее 15 человек, что уже в свою очередь создает неравноправное пользование данным законом для защиты своих прав.

При рассмотрении опыта реализации гендерного равенства США на международном уровне следует сослаться на доклад Соединенных Штатов об осуществлении Пекинской декларации, в которой США решительно поддерживают цель в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек [10]. Кроме того, в качестве одной из приоритетных областей включает в себя: расширение экономических прав и возможностей женщин. Однако стоит отметить, что за 25 лет, прошедших с момента принятия Пекинской декларации и платформы действий, прогресс США в деле обеспечения равных возможностей и равных прав для женщин остается недостижимым. Кроме того, в соответствии с законодательством штата защита от дискриминации на рабочем месте в отношении «пола» варьируется в зависимости от того, как законы штата определяют их.

В заключение отметим, что антидискриминационное законодательство США представляет собой определенный свод законов, который становится все более сложным с каждой законодательной поправкой и с продолжающимися судебными толкованиями, в котором достаточно тяжело доказать факт наличия дискриминации на рабочем месте по причине отсутствия четкой трактовки понятия дискриминации. С точки зрения «формального равенства» этот свод законов способствовал достижению цели вовлечения женщин в трудовую деятельность. Однако, как уже говорилось, для достижения существенного равенства США предстоит преодолеть немало препятствий, а также пересмотреть важность ратификации основных конвенций МОТ.

### **Библиографический список**

1. Convention No. 111 Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958/ International Labour Organization [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms\\_114189.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf) (дата обращения: 11.11.2020).
2. EEOC Releases Fiscal Year 2017 Enforcement and Litigation Data. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-fiscal-year-2017-enforcement-and-litigation-data> (дата обращения: 01.11.2020).
3. Family & Medical Leave Act (FMLA). Connecticut Department of Labour [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/fmla.htm> (дата обращения: 08.11.2020).
4. Gender discrimination comes in many forms for today's working women/ Pew Research Center [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/> (дата обращения: 09.11.2020).
5. ILO Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951 (Convention No. 100) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_84\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf) (дата обращения: 10.11.2020).

6. McConnell, C.R., & Brue, S.L. (1986). Contemporary labor economics. New York. С. 225-226.

7. The Equal Pay Act of 1963. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963> (дата обращения: 08.11.2020).

8. The Pregnancy Discrimination Act of 1978. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/pregnancy-discrimination-act-1978> (дата обращения: 08.11.2020).

9. Title VII of the Civil Rights Act of 1964. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964> (дата обращения: 01.11.2020).

10. U.S. Report on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action #Beijing20/ U.S. Mission to International Organizations in Geneva [Электронный ресурс]. URL: <https://geneva.usmission.gov/2014/11/05/u-s-report-on-implementation-of-the-beijing-declaration-and-platform-for-action-beijing20/> (дата обращения: 11.11.2020).

11. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 ноября 1948 г. // Международные и российские механизмы. М.: Московская школа прав человека, 2000.

12. Конвенция N 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121450/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121450/) (дата обращения: 05.11.2020).

13. Конвенция Международной организации труда № 103 об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.). В кн.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956 гг. Женева: Международное бюро труда; 1991; т. 1: 1088-94.

14. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360795R.pdf> (дата обращения: 18.11.2020).

15. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года. Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactpol.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml) (дата обращения: 05.11.2020).

16. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 05.11.2020).

**DISCRIMINATION ON GROUNDS OF SEX IN LABOUR RELATIONS:  
THE US EXPERIENCE**

**Копева А.А.**

Scientific adviser: Zubova A.O.

*Samara National Research University, Samara, Russia*

**Abstract.** *This work is devoted to the study of the issue of discrimination in the workplace based on gender. The article defines the concept of gender discrimination and its types, analyzes international and American standards aimed at combating discrimination of workers on the basis of gender, examines the role of the Commission for Equal Employment Opportunities (CORUN) in the United States, identifies the shortcomings of mechanisms for protection against discrimination both countries.*

**Keywords:** *gender discrimination, labor law, international labor law, employers, CORUN, labor regulation.*