

**Ирина Владимировна
ШЕСТЕРЯКОВА,**

профессор кафедры
трудового права и права
социального обеспечения

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
доцент

irinashesteryakova@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Правовое регулирование труда женщин в странах БРИКС: современные тенденции

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы правового регулирования труда женщин в странах БРИКС. Автор обращает внимание на новейшее трудовое законодательство, принятое в этих странах в последнее время. Необходимость рассмотрения данного вопроса продиктована тем, что практически половина работающего населения, в том числе и в странах БРИКС, составляют женщины. В ходе исследования выявлены современные тенденции в отношении правового регулирования труда женщин. Установлено, что во всех странах принято законодательство, ограничивающее труд женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Государствами принимаются меры к установлению дополнительных возможностей для карьерного роста женщин, занятия ими руководящих и государственных должностей. Несмотря на предпринимаемые усилия, отмечаются и негативные тенденции, такие как дискриминация при приеме на работу и в течение трудовой деятельности, в оплате труда, невозможность занятия более высокой должности.

Ключевые слова: труд, женщины, дискриминация, гендер, конвенция, Международная организация труда, тенденции, страны БРИКС.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.032-047

Irina V. SHESTERYAKOVA,

Professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law

of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),

Dr. Sci. (Law), Associate professor

irinashesteryakova@mail.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Legal Regulation of Women's Labor in the BRICS Countries: Current Trends

Abstract. The article discusses issues of legal regulation of women's labor in the BRICS countries. The author draws attention to the latest labor legislation adopted in these countries recently. The need to consider this issue is dictated by the fact that almost half of the working population, including in the BRICS countries, are women. The study identified current trends in relation to the legal regulation of women's labor. It has been established that all countries have adopted legislation restricting the work of women in jobs with harmful and (or) dangerous working conditions. States are taking measures to establish additional opportunities for women to advance in their careers

and occupy leadership and government positions. Despite the efforts being made, there are also negative trends, such as discrimination in hiring and during employment, in remuneration, and the inability to occupy higher positions.

Keywords: labor, women, discrimination, convention, International Labor Organization, trends, BRICS countries.

Стратегия экономического партнерства БРИКС до 2025 г. предусматривает: обеспечение рабочей силы стран БРИКС современными навыками, в том числе в целях адаптации к четвертой промышленной революции; решение вопросов занятости, включая возможности внедрения гибких форматов работы, а также содействие формированию достойных условий труда в странах БРИКС; установление адекватного уровня минимальной заработной платы в каждой из стран БРИКС в целях искоренения бедности и обеспечения приемлемых условий жизни трудящихся; стремление к повышению уровня производительности труда и квалификации работников, занятых в передовых отраслях промышленности¹.

Указанные вопросы в полной мере затрагивают вопросы правового регулирования труда женщин как категории работников, нуждающихся в особой защите государства. Кроме того, это обусловлено меняющейся ролью женщины в обществе и в сфере занятости населения.

В этой связи важным является вопрос о гендерной дискриминации в трудовых отношениях в странах БРИКС. Это касается вопросов оплаты труда, доступа женщин к «мужским» профессиям, возможности женщин занять руководящие должности и т.д. По данным ООН, без принятия соответствующих мер (как в Бразилии) потребуется 257 лет, чтобы ликвидировать гендерный разрыв в оплате труда во всем мире². По отдельным исследованиям, равенство в оплате труда не станет реальностью примерно до 2059 г.

Бразилия. По данным Межпрофсоюзного департамента статистики и социально-экономических исследований (DIEESE)³, работающие женщины в Бразилии зарабатывают на 21 % меньше, чем мужчины. В секторах, где преобладают женщины (например, здравоохранение, образование и социальные услуги), разрыв в оплате труда еще шире: 32 % по сравнению с заработной платой мужчин. По данным ООН, женщины сконцентрированы на низкооплачиваемых и низкоквалифицированных работах, зарабатывая 77 центов на каждый доллар, заработанный мужчинами. Кроме того, женщины недостаточно представлены на руководящих должностях, несмотря на то, что они выполняют как минимум в 2,5 раза больше неоплачиваемой работы, чем мужчины.

¹ Стратегия экономического партнерства БРИКС до 2025 года // URL: <https://brics-russia2020.ru/images/114/81/1148133.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

² Brazil: A Step towards Gender Equality in the Labor World // URL: <https://latinamericanpost.com/44625-brazil-a-step-towards-gender-equality-in-the-labor-world> (дата обращения: 10.11.2023).

³ URL: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).



С 2009 г. в Бразилии проводилась работа по принятию ряда нормативных актов о гендерном равенстве, но до лета 2023 г. это сделать не удалось. В марте 2023 г. вступило в силу постановление Министерства труда Бразилии, согласно которому был принят ряд мер по борьбе с притеснениями и насилием в отношении женщин на рабочем месте. Так, Закон № 14,457/2022 учредил Программу «Работа + Женщины», которая определяет действия по соблюдению требований, которые должны быть включены в локальные акты каждого работодателя: создание «горячей линии», обеспечивающей анонимность обращения и расследования факта дискриминации; обучение и повышение осведомленности всех руководящих структур организации, которое должно проводиться не менее одного раза в год, по вопросам, связанным с насилием, домогательствами, равенством и многообразием на работе.

Обучение должно проводиться в доступных, подходящих форматах, обеспечивающих максимальную эффективность; необходимо принятие правил поведения в отношении сексуальных домогательств и других форм насилия, и эти правила должны быть доведены до сведения широкого круга сотрудников. Программа расширяет возможности возмещения расходов на детский сад и более гибкий график для работающих матерей с маленькими детьми, предусматривает поддержку проведения внешних квалификационных программ трудоустройства для женщин, продление отпуска по беременности и родам.

18.07.2023 Президентом Бразилии был подписан Закон № 1085 о равном вознаграждении за труд мужчин и женщин⁴, который внес соответствующие изменения в Трудовой кодекс. Законодательство устанавливает меры по продвижению и реализации программ многообразия и инклюзивности на рабочем месте, в том числе обучение по этому вопросу для менеджеров, руководителей и сотрудников.

Принята норма о том, что компании со штатом 100 и более сотрудников обязаны предоставлять прозрачные полугодовые отчеты о критериях оплаты и вознаграждения для мужчин и женщин, работающих в этих организациях. Эти отчеты должны содержать информацию, позволяющую объективно сравнивать заработную плату и вознаграждение мужчин и женщин. Кроме того, в отчете должна быть представлена информация о соотношении работающих в компании мужчин и женщин, а также их соотношении на руководящих должностях.

В случае нарушений будут применяться административные штрафы и будут упрощены судебные процессы по устранению неравенства. Новое законодательство увеличивает штраф в десять раз по сравнению с ранее действовавшим в случаях, когда женщине платят меньше, чем мужчине, выполняющему ту же работу, и удваивает его за повторное правонарушение. В случае невыполнения обязательства по предоставлению отчетов компании могут быть оштрафованы на сумму до 3 % от ее фонда заработной платы, ограниченную 100 минимальными заработными платами, в дополнение к другим санкциям, которые могут применяться в случаях дискриминации в оплате труда. Закон также предусматривает компенсацию морального вреда по признаку дискриминации по признаку пола, расы, этнической принадлежности, происхождения или возраста.

⁴ A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres Lei № 1085, de 2023 // URL: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Однако дискриминация в оплате труда — не единственная проблема женского труда в Бразилии. По-прежнему остаются актуальными вопросы дискриминации женщин на работе, особенно во время беременности, а также работы женщин, имеющих малолетних детей. Так, в Бразилии нередки случаи морального насилия над беременными женщинами, непредоставления им времени для посещения врача, установления повышенных нормативов в работе⁵, непредоставление прежнего места работы после окончания отпуска по беременности и родам⁶ и т.д.

Кроме того, встречаются и коллективные иски беременных женщин. Так, региональный суд по трудовым спорам 10-го региона (Федеральный округ) опубликовал решение, в котором приговорил телекоммуникационную компанию к выплате коллективной моральной компенсации за то, что компания всех беременных женщин собрала для работы в изолированном помещении, которое находилось далеко от туалетных комнат, с плохой вентиляцией⁷.

Если женщина подвергается дискриминации или нарушению прав, гарантированных ей законом, она может обратиться в Суд по трудовым спорам с иском. В свою очередь, это может повлечь преследование ее на рабочем месте и будущее увольнение. Тем не менее бразильские судьи, как правило, внимательно относятся к обвинениям в дискриминации и чаще становятся на сторону сотрудницы, если дискриминация доказана. Верховный суд создал прецедент, определяющий, что, если мать и (или) ее ребенок госпитализируются после родов, ее 120-дневный отпуск по беременности и родам и его оплата начнется только

⁵ Например, 1 июня 2015 г. Министерство труда г. Пальмас (ТО) представило на своем сайте случай, когда женщины подверглась чрезмерной служебной нагрузке в конкретном банковском учреждении, несовместимой с ее беременностью. По показаниям нескольких сотрудников, женщина почувствовала себя плохо, у нее случился выкидыш, и ей не позволили выйти из агентства и получить медицинскую помощь до закрытия учреждения.

⁶ Например, 6 марта 2015 г. Высший трудовой суд Бразилии обнародовал решение по делу работницы кредитного союза, получившей компенсацию за смену места работы и снижение должностных обязанностей по возвращении из декретного отпуска. По показаниям работницы, ей пришлось взять отпуск из-за осложнений со здоровьем, в связи с беременностью. Однако менеджер компании подвергла сомнению необходимость предоставления такого отпуска и даже предложил работнице сделать аборт. По возвращении на работу женщине не предоставили прежнюю работу и перевели на нижеоплачиваемую должность. Судом был сделан вывод о том, что в деле есть элементы, представляющие собой моральное преследование, была установлена выплата компенсации. Подробнее см.: *Assistente que sofreu assédio moral por ter engravidado receberá indenização de cooperativa* // URL: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/assistente-que-sofreu-assedio-moral-por-ter-engravidado-recebera-indenizacao-de-cooperativa/ (дата обращения: 10.11.2023).

⁷ *Patricia Trindade Maranhão Costa*. Fighting Forced Labour: the Example of Brazil // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_111297.pdf (дата обращения: 10.11.2023).



после того, как она или ребенок будут выписаны из медицинского учреждения в зависимости от того, что наступит позднее⁸.

О серьезности гендерного вопроса в трудовых отношениях говорит и тот факт, что в сентябре 2023 г. Национальный совет юстиции Бразилии (CNJ), контролирующей судебную систему, принял решение, направленное на содействие гендерному равенству при формировании апелляционных судов. Вводится норма о том, что кандидаты в члены Верховного суда будут формироваться из смешанных по гендерному признаку списков и списков, состоящих только из женщин.

По мнению судьи Верховного Суда Бразилии Розы Вебер, «неравномерное гендерное представительство наблюдается на всех уровнях судебной власти, но еще хуже дело обстоит в судах более высокой инстанции. Согласно исследованию, только 23 % судей апелляционной инстанции в Бразилии — женщины»⁹.

Кроме того, председатель Верховного суда Бразилии отмечает, что на него оказывается давление в отношении формирования указанного суда, так как Роза Вебер покинет пост судьи в связи с достижением 75-летнего возраста. Представители левых кругов считают, что на этот пост необходимо выдвинуть чернокожую женщину, так как в Верховном суде работали три женщины и ни одна из них не была чернокожей¹⁰. Нехватка женщин на высших судебных должностях обусловлена прежде всего постоянными препятствиями, в том числе гендерными стереотипами и предубеждениями. Кроме того, здесь требуется сверхурочная работа, что усложняет баланс между профессиональной и личной жизнью для женщин. Более того, отсутствие таких важных элементов, как расширение прав и возможностей, наставничество, создание сетей и возможностей профессионального развития, еще больше снижает представленность женщин на высоких судебных должностях.

Конституция Индии¹¹ закрепляет, что государство проводит политику, направленную на обеспечение всем гражданам, мужчинам и женщинам, в равной степени права на средства к существованию (ст. 39(a)), установлена равная оплата за равный труд для мужчин и женщин (ст. 39(d)), предусмотрено, что государство обязано обеспечивать справедливые и гуманные условия труда и помощь по беременности и родам (ст. 42), а также отказаться от практики, унижающей достоинство женщин (51 (A)(e)).

Всемирный банк опубликовал доклад «Женщины, бизнес и закон 2023»¹². Доклад опирается на восемь показателей, определяющих, находятся ли женщины в

⁸ Barboza P., Lobo M. Court decision to extend period of maternity leave ratified // URL: <https://www.lexology.com/commentary/employment-immigration/brazil/cgm-advogados/court-decision-to-extend-period-of-maternity-leave-ratified> (дата обращения: 10.11.2023).

⁹ URL: <https://brazilian.report/liveblog/politics-insider/2023/09/17/brazilians-female-supreme-court-justices/> or the tools offered on the page (дата обращения: 10.11.2023).

¹⁰ URL: <https://brazilian.report/liveblog/politics-insider/2023/09/17/brazilians-female-supreme-court-justices/> or the tools offered on the page.

¹¹ URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/6771#:~:text=Конституция, принятая Учредительным собранием 26., 395 статей, 12 приложений> (дата обращения: 10.11.2023).

¹² Women, Business and Law 2023 Report: World Bank // URL: <https://www.nextias.com/current-affairs/04-03-2023/women-business-and-law-2023-report-world-bank/> (дата обращения: 10.11.2023).

равном положении с мужчинами. Высший показатель — 100 баллов — в индексе означает, что женщины находятся на равном положении с мужчинами. Только 14 стран набрали 100 баллов. Индия набрала 74,4 балла в этом индексе, что выше среднего показателя по региону Южной Азии (63,7), но Индия отстает от средних показателей, когда речь идет о законах, влияющих на заработную плату женщин, на работу женщин после рождения детей, об ограничениях на открытие и ведение бизнеса, о гендерных различиях в собственности и наследовании, размере женской пенсии.

В Индии заметно присутствие женщин в нескольких секторах, таких как сельское хозяйство (Национальный проект предоставления занятости и гарантий работы в сельской местности имени Махатмы Ганди) — доля женщин здесь значительна и составляет 50 %. В Индии самая высокая доля женщин-пилотов — 15 %, тогда как средний мировой показатель вряд ли составляет 5 %. Уровень участия женщин в рабочей силе в Индии в настоящее время является одним из самых низких в мире и составляет около 20 %, (как, например, в Саудовской Аравии).

Согласно данным Всемирного экономического форума, в 2022 г. Индия находилась на 135-м месте из 146 стран по гендерному равенству, таким образом потребуется 132 года, чтобы этот вопрос урегулировать¹³.

Закон Индии о равном вознаграждении 1976 г.¹⁴ предусматривает право на равное вознаграждение мужчин и женщин за одинаковую или похожую работу. Закон также запрещает дискриминацию женщин при приеме на работу, продвижении по службе, обучении и др. Закон 2013 г. о сексуальных домогательствах в отношении женщин на рабочем месте (предотвращение, запрет и возмещение ущерба)¹⁵ был принят с целью обеспечить безопасные условия труда для женщин на рабочем месте, независимо от того, являются ли они наемными работниками или нет. Закон определяет сексуальное домогательство в широком смысле, которое включает любое нежелательное физическое, вербальное или невербальное поведение сексуального характера. Закон предусматривает строгие наказания в случае нарушения его положений, в том числе штраф и тюремное заключение.

Помимо принятия мер по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте, работодатель обязан создать в организации специальную комиссию, которая получает и рассматривает жалобы о сексуальных домогательствах в установленные сроки и конфиденциально. Создаются такие комиссии в организациях с числом работающих свыше 10 человек. Работодатели также обязаны регулярно проводить обучение и информирование сотрудников по этому вопросу.

¹³ *Veena Gopalakrishnan, Vinduja Menon and Simranjeet Kaur*. Rights of women in the workplace — laws every Indian employer should know // URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=7a86f087-3230-4139-afae-84825e652c05> (дата обращения: 10.11.2023).

¹⁴ *Equal Remuneration Act, 1976* // URL: <https://www.latestlaws.com/bare-acts/central-acts-rules/service-labour-laws/equal-remuneration-act1976/> (дата обращения: 10.11.2023).

¹⁵ *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013* // URL: <https://www.iitk.ac.in/wc/data/sexual-harassment-at-workplace-act.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).



Закон о фабриках 1948 г.¹⁶ обязывает работодателей принимать необходимые меры по охране здоровья, безопасности и благосостоянию работающих женщин. К таким мерам относятся: предоставление отдельных туалетов, раздевалок и шкафчиков для сотрудниц, а также соблюдение специальных мер безопасности при привлечении женщин к работе в ночное время. Правила одинаковы как для государственных, так и для негосударственных компаний. Кроме того, в 2013 г. был принят Закон о компаниях¹⁷, который требует, чтобы в совете директоров отдельных компаний была хотя бы одна женщина-директор, чтобы женщины были представлены на самых высоких уровнях принятия решений в компании.

Следует отметить, что судебные прецеденты сыграли важную роль в применении законодательства, касающегося женского труда. Так, в деле Вишака против штата Раджастхан (1997 г.) Верховный суд Индии разработал руководящие принципы по предотвращению сексуальных домогательств к женщинам на рабочем месте, которые действовали до тех пор, пока не был принят закон, направленный на решение этой проблемы. Дело компании «Эйр Индия» против Нергеша Мирзы (1981 г.) сыграло важную роль в обеспечении защиты женщин от дискриминации при приеме на работу. Верховный суд постановил, что прием женщин на работу стюардессами не может быть ограничен на основании их семейного положения или беременности¹⁸.

Таким образом, можно указать следующие проблемы, с которыми сталкиваются работающие женщины в Индии:

- отсутствие экономических возможностей (даже работающие женщины не являются финансово независимыми и должны передавать зарплату членам семьи мужского пола);
- эффект «стеклянного потолка» (женщины подвергаются дискриминации в части занятия руководящих должностей. Женщины занимают лишь 5 % должностей генеральных директоров и в среднем 17 % должностей в советах директоров по всему миру);
- проблемы безопасности (отсутствие надлежащей полицейской инфраструктуры ставит женщин в неравное положение);
- социальные нормы (общество по-прежнему считает, что женщины будут подчиняться и считать семью своим главным приоритетом);
- неравная оплата (женщинам платят значительно меньше, чем мужчинам, за одинаковую работу. Женщины зарабатывают в среднем 79 % заработка мужчины);
- ролевые стереотипы (некоторые профессии, такие как преподавание, уход за больными, считаются «женскими», что заставляет их работать в определенных областях, вместо того чтобы свободно выбирать место работы и строить свою карьеру).

¹⁶ The Factories Act, 1948 // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/factories_act_1948.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

¹⁷ Companies Act, 2013 (No. 18 of 2013) // URL: <https://www.advocatekhoj.com/library/bareacts/companies2013/index.php?title=companies%20act,%202013> (дата обращения: 10.11.2023).

¹⁸ Laws Related to Working Women in India... // URL: <https://www.adda247.com/upsc-exam/laws-related-to-working-women> ; URL: <https://www.adda247.com/upsc-exam/laws-related-to-working-women/> (дата обращения: 10.11.2023).

Китайская Народная Республика. По мнению Джулии Интересс и Цянь Чжоу¹⁹, сегодня в Китае можно наблюдать такую негативную тенденцию, как снижение доли участия женщин в рабочей силе. За последние 30 лет этот показатель упал с 73,2 % в 1990 г. до 60,5 % в 2019 г. Этому способствовали следующие причины:

- нехватка возможностей по уходу за детьми и пожилыми родственниками,
- возвращение старых предрассудков в отношении женского труда.

Кроме того, барьеры, с которыми женщины сталкиваются в некоторых отраслях, объясняют разницу в заработной плате, поскольку китайским женщинам сложно получить доступ к некоторым исконно «мужским» профессиям, которые оплачиваются гораздо выше. Некоторые отрасли в Китае, такие как военная промышленность и некоторые науки, по-прежнему недоступны для женщин, что имеет долгосрочные последствия для их карьерного роста.

Женщины играют важную роль в китайском обществе: в 2020 г. число сотрудников в Китае достигло 320 млн, что составляет 43,5 % рабочей силы²⁰. Однако женщины часто подвергаются дискриминации при приеме на работу и на рабочем месте. Так, согласно данным ежегодного отчета MSCI «Женщины в советах директоров», в 2021 г. средняя доля женщин-директоров в китайских компаниях составляла 13,8 % по сравнению с 22,6 % в мире и 14,5 % в развивающихся странах. Тем не менее Китай показал лучшие результаты по сравнению с соседними экономиками, такими как Япония и Южная Корея, где женщины составляли 12,6 % и 8,7 % директоров советов, соответственно. В 2021 г. только 6,4 % генеральных директоров компаний составляли женщины, тогда как доля женщин — финансовых директоров составляла 26,3 %, что выше среднего мирового показателя.

За прошедшие годы в Китае было принято несколько законов и постановлений о защите прав женщин на рабочем месте. Основные из них — Трудовой кодекс КНР²¹, Закон КНР о трудовом договоре²² и Специальные положения по охране труда женщин²³, а также соответствующие правила и положения на государственном уровне или изданные местными органами власти.

¹⁹ *Interesse G., Zhou Q.* China Passes New Women's Protection Law: Key Takeaways for Employers // URL: <https://www.china-briefing.com/news/china-passes-new-womens-protection-law-key-takeaways-for-employers/> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁰ Final Statistical Monitoring Report on the Program of the Development of Chinese Women (2011—2020), National Bureau of Statistics of China, 31st December 2022 // URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202112/t20211221_1825520.html (дата обращения: 10.11.2023).

²¹ Labour Law of the People's Republic of China // URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/electronic/37357/108026/> (дата обращения: 10.11.2023).

²² 中华人民共和国劳动合同法 // URL: http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2521208.html (дата обращения: 10.11.2023).

²³ Special Rules on the Labour Protection of Female Employees (Order of the State Council (No. 619)) // URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?pisn=95280&plang=en> (дата обращения: 10.11.2023).



28.04.2012 Госсовет КНР опубликовал Положение о специальной охране труда женщин (далее — Положение)²⁴. Положение касается охраны труда женщин в учете их физиологических особенностей, а также охраны их здоровья. По сравнению со старыми правилами продолжительность отпуска по беременности и родам для сотрудниц увеличена с 90 до 98 дней. Это соответствует требованию о 14-недельном отпуске, предусмотренному Конвенцией Международной организации труда об охране материнства. Положение разделяет работы, на которых запрещен труд женщин, на четыре вида: запрещенные для всех женщин; запрещенные для работниц во время менструации; запрещенные для беременных женщин и запрещенные для работниц в период кормления грудью. Например, среди работ, на которых не допускается труд всех женщин, указаны: работа в шахтах, труд IV класса в соответствии с оценкой условий труда; работа с нагрузкой 20 кг и более при поднятии шесть раз и более в час или с периодической нагрузкой 25 кг²⁵.

Положение предусматривает, что если во время беременности женщине необходима другая, более легкая работа по медицинским показаниям, то работодатель обязан предоставить ей такую работу.

В Китае, как и в рассмотренных выше странах, в последние два-три года трудовое законодательство о правовом регулировании труда женщин меняется. Так, с 01.01.2023 вступил в силу Закон, вносящий существенные поправки в Закон «О защите прав и интересов женщин»²⁶ (более 30 новых статей), принят ряд других нормативных актов, которые направлены на содействие гендерному равенству в таких областях, как политические права женщин, права личности, культурные и образовательные права, занятость, права собственности, а также права и интересы, связанные с браком и семьей²⁷.

Статья 1010 Гражданского кодекса Китайской Народной Республики²⁸ предусматривает, что работодатели и руководители образовательных организаций должны принимать меры для предупреждения сексуальных домогательств. Новый Закон внес следующие изменения в этой части:

— сексуальное домогательство женщины против ее воли посредством произнесенных слов, текстов, изображений и физического поведения запрещено;

²⁴ Yu J. New regulations give more protection to Chinese female employees // URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=95280&p_lang=en ; URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f6100dae-444b-47dc-af87-9bc9c27da876> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁵ Special Rules on the Labor Protection of Female Employees in China // URL: <https://www.hrone.com/blog/special-rules-labor-protection-female-employees-china/> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁶ 《中华人民共和国妇女权益保障法》全文来 // URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1748489195274628039&wfr=spider&for=pc> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁷ Zhong X. China: Law on the Protection of Women's Rights and Interests Revised // URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-01-12/china-law-on-the-protection-of-womens-rights-and-interests-revised/#:~:text=The%20new%20law%20expands%20these,expires%20during%20her%20pregnancy%20or> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁸ Civil Code of the People's Republic of China (Adopted at the Third Session of the Thirteenth National People's Congress on May 28, 2020) // URL: <https://perma.cc/jrf5-eh8y> (дата обращения: 10.11.2023).

— в обязательства работодателей по предупреждению сексуальных домогательств входят включая разработка правил против сексуальных домогательств, назначение органов и сотрудников, ответственных за предупреждение сексуальных домогательств, проведение соответствующего обучения, принятие необходимых мер безопасности, создание горячих линий и почтовых ящиков для подачи жалоб, организация расследований и применение дисциплинарных процедур, оперативное разрешение споров, защита личной информации сторон, поддержка женщин-жертв в защите их прав и предоставление им психологических консультаций;

— если права женщин нарушаются, то администрация учебного заведения должна немедленно вызвать полицию и провести расследование;

— виновные должностные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности. Кроме того, если работодатель не принимает разумных мер для предупреждения и прекращения сексуальных домогательств, прокуратура может возбудить иск, связанный с общественными интересами, если такие нарушения наносят ущерб общественным интересам;

— изменения коснулись защиты частной жизни и личных данных женщин. Например, установлен запрет унижать женщин через средства массовой информации, фотографии женщин не должны использоваться без их согласия в рекламе, товарных знаках, выставочных витринах, газетах, периодических изданиях, книгах, аудиовизуальной продукции, электронных изданиях, сетях и т.д.;

— работодатели обязаны включать в трудовые договоры специальные положения о защите сотрудниц;

— коллективные договоры, заключаемые между работодателем и работниками, должны включать положения о гендерном равенстве и защите прав и интересов работниц;

— женщины имеют право на регулярные медицинские осмотры;

— предусмотрены поддержка женщин — жертв сексуальных домогательств, помощь им в защите своих прав, а также предоставление психологической помощи.

Изменения коснулись и защиты женщин от дискриминации. Ранее нормы о дискриминации носили общий характер и запрещали работодателям отказывать в приеме на работу женщин по половой принадлежности, налагать ограничения на брак, беременность или материнство и т.д.

В новом Законе установлен запрет на определенные действия работодателя при приеме женщин на работу, например, запрет при прочих равных условиях отдавать предпочтение мужчинам, выяснять семейное положение и наличие детей, запрещено требовать от женщины при поступлении на работу прохождения теста на беременность и др.

Кроме того, если работодатель нарушает вышеуказанные положения, он будет оштрафован на сумму от 10 000 до 50 000 юаней.

Закон в предыдущей редакции предусматривал запрет работодателям снижать зарплату сотрудницам или увольнять их по причине замужества, беременности, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в период кормления ребенка грудью. Новый Закон расширяет эту защиту, устанавливая запрет работодателя уменьшать льготы сотрудниц или ограничивать их продвижение



по службе в результате их замужества, беременности, отпуска по беременности и родам или грудного вскармливания, Закон предусматривает также, что если срок действия трудового договора истекает во время отпуска по беременности и родам, то трудовой договор автоматически продлевается до окончания отпуска по беременности и родам. В случае нарушения работодателем этого правила он привлекается к ответственности, как и ранее.

Таким образом, гендерное равенство, как и демография, становится в Китае важнейшей проблемой. Для ее решения в 2021 г. Правительство представило новый 10-летний план (на 2021—2030 гг.) развития прав женщин, в котором особое внимание уделяется вопросам занятости. В документе предложено 75 основных целей и 93 вспомогательные меры, охватывающие ключевые области, включая здравоохранение, образование и экономику. В Плане закреплено, что к 2030 г. основная национальная политика равенства между мужчинами и женщинами будет реализована, а институциональные механизмы, способствующие равенству мужчин и женщин и всестороннему развитию женщин, будут обновлены и усовершенствованы в рамках законодательных инициатив Правительства, особенно по вопросам ликвидации дискриминации и улучшению положения женщин в Китае.

Южно-Африканская Республика. В ЮАР, как и в других странах БРИКС, в последние годы происходит изменение действующего законодательства относительно труда женщин и улучшения их положения на рабочих местах. Существует несколько законов, обеспечивающих защиту женщин на рабочем месте. Конституция Южно-Африканской Республики провозглашает, что все равны перед законом и имеют право на равную защиту²⁹. В свете развития положений Конституции ЮАР были приняты основные законы о правовом регулировании труда женщин, направленные на регулирование следующих важных вопросов:

- запрет на увольнение по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Такое увольнение считается незаконным, работница подлежит восстановлению на работе, и в ее пользу будет взыскана сумма, равная ее окладу за 24 месяца³⁰;
- устанавливает защита от дискриминации по признакам пола, беременности, семейного положения, семейных обязанностей или по любым другим признакам, установленная в Закон о равенстве в сфере занятости³¹;
- равная оплата за труд равной ценности³²;
- работающие женщины имеют право на четырехмесячный отпуск по беременности и родам, заработная плата в этот период не сохраняется, а

²⁹ Constitution of the Republic of South Africa, 1996 // URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/text/182082> (дата обращения: 10.11.2023).

³⁰ № 66 of 1995: Labour Relations Act, 1995 // URL: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/act66-1995labourrelations.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

³¹ Act № 55, 1998 Employment Equity Act, 1998 // URL: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a55-98ocr.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

³² Code of Good Practice // URL: <https://www.labour.gov.za/documentcenter/pages/code-of-good-practice.aspx> (дата обращения: 10.11.2023).

предусматривается выплата пособия за нахождение в таком отпуске. В течение шести недель после рождения ребенка женщина может вернуться на прежнее рабочее место³³;

— нормы по охране труда беременных женщин и кормящих мам. Работодатель в этом случае должен просчитывать риски относительно здоровья матери и ребенка;

— предоставление трехдневного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам, который работник может взять в случае рождения, смерти или болезни ребенка, как родного, так и усыновленного, а также в случае болезни или смерти супруга (как состоящего в официальном браке, так и не состоящего), родителей, брата, сестры или внука.

Большое значение приобретают нормы о защите от сексуальных домогательств на рабочем месте. В данном случае имеет место судебный прецедент. Высокий суд Восточного Кейптауна (решение судьи Круна) постановил, что сексуальные домогательства и нападения на женщин в настоящее время находятся в центре внимания. Судья отметил, что «сексуальное насилие над женщиной является ужасающим актом и представляет собой отвратительное нарушение достоинства, частной жизни и физической неприкосновенности женщины. Это вредит ее репутации, отрицает ее внутреннюю ценность, ее равенство»³⁴. Однако статистика показывает, что, несмотря на принятые нормы, в ЮАР дискриминация в отношении женщин по-прежнему существует. Так, мужчины по-прежнему доминируют на руководящих должностях (66,9 %), тогда как женщины находятся в меньшинстве (33,1 %). Так происходит из-за существующего стереотипа о том, что роль женщины — ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, а не работа, тем более занятие руководящей должности.

Особенность ЮАР заключается в том, что в стране достаточно высок процент женщин, работающих в качестве домашних работников — более 1 млн. Поэтому действует специальный закон, который устанавливает основные права и гарантии для таких женщин, например: минимальный размер оплаты труда, оплачиваемый больничный, максимальную продолжительность рабочего времени, время отдыха, индексацию заработной платы, ежегодный отпуск и т.д.

Несмотря на то, что ЮАР ратифицировала Конвенцию МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников», такая работа остается в неформальном секторе экономики, и более 70 % работников по-прежнему не имеют трудового договора, права пенсионного обеспечения и медицинскую помощь, остаются объектом эксплуатации, пребывают в бедности. В этом случае в наиболее уязвимом положении находятся девочки-подростки и молодые женщины, которые таким образом становятся жертвами торговли людьми или подвергаются сексуальному насилию.

Положение работающих женщин в сельской местности еще хуже. Как показывает статистика, только 5,6 % из них имеют право на пособие по беременности

³³ № 63 of 2001: Unemployment Insurance Act, 2001 // URL: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a63-010.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

³⁴ *Hammond P.* Your rights as a woman in the workplace // URL: <https://www.hammondpole.co.za/your-rights-as-a-woman-in-the-workplace/> (дата обращения: 10.11.2023).



и родам, 1,5 — на отпуск по уходу за ребенком, 20,6 % имеют возможность платить страховые взносы на будущую пенсию и только 1,5 % платят взносы на медицинское страхование³⁵.

Однако, по данным доклада Всемирного Банка «Женщины, бизнес и право» (2022 г.)³⁶, при обследовании правового положения работающих женщин этого региона ЮАР набрала 88,1 балл из 100 возможных. При этом в докладе отмечается, что вопросы гендерного равенства, возможности работать после рождения детей, пенсионного обеспечения по-прежнему остаются нерешенными.

Таким образом, можно констатировать следующие проблемы, с которыми сталкиваются работающие женщины в ЮАР:

- небольшое количество женщин, занятых на руководящих должностях;
- «стеклянный потолок»;
- сложности с устройством ребенка в детский сад или отсутствие такой возможности, сложность с возвращением на работу после рождения детей;
- требование высшего или среднего профессионального образования для занятия должности;
- рабочие места, где приоритетом для поступления на работу являются «белые» мужчины.

Российская Федерация. По данным Минтруда России, женщины составляют 49 % рабочей силы в России. Это один из самых высоких показателей в мире. Кроме того, более 80 % занятых российских женщин имеют высшее или среднее специальное образование. Среди высококвалифицированных научных работников женщины составляют значительную часть (28,3 % докторов наук и 43,4 % кандидатов наук). Однако почти половину из числа безработных в России (49,4 %) составляют женщины. В среднем поиск женщинами работы занимает гораздо больше времени, чем мужчинами, — около семи месяцев. Кроме того, женщины в России все еще отстают от мужчин по уровню заработной платы — разрыв сокращается, но по-прежнему остается на высоком уровне — почти 28 %³⁷.

Распоряжением Правительства РФ от 29.12.2022 № 4356-р была утверждена Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 годы³⁸. Соблюдение принципа равноправия мужчин и женщин в различных сферах жизни, повышение экономической независимости и политической активности россиянок, а также профилактика женского неблагополучия стали ключевыми целями

³⁵ Benjamin Nina. How far have we come in Promoting Working Women's Rights to Gender Equality and Decent Work? // Labour Research Service. 2017. P. 7—8. URL: <https://lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/how-far-have-we-come-in-promoting-working-womens-rights-to-gender-equality-and-decent-work.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

³⁶ Women, Business, and the Law. 2022 // URL: <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/south-africa.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

³⁷ Женщины составляют почти половину всех работающих людей в России // URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/486413-zensiny-sostavlaut-pocti-polovinu-vseh-rabotausih-ludej-v-rossii> (дата обращения: 10.11.2023).

³⁸ URL: <http://static.government.ru/media/files/ilhtvckhskbae9dafld3akpd787xaoc4.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Национальной стратегии. Стратегия будет реализована в два этапа — с 2023 по 2026 г. и с 2027 по 2030 г.

С 2016 г. доля женщин, замещающих должности государственной гражданской службы в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти, за последние пять лет увеличилась на 2,5 % (в 2021 г. она составляла 59,4 %), доля женщин среди государственных гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ — на 4,7 % (в 2021 г. — 74,2 %). Доля женщин в категории «руководители» в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти увеличилась на 5,3 % и составляет почти 40 % общего числа руководителей (в 2021 г. — 1,2 тыс.).

Среди государственных гражданских служащих исполнительных органов субъектов РФ доля женщин, замещающих должности категории «руководители», увеличилась на 2 % (в 2021 г. она составила 61 % (25,3 тыс. женщин)). Доля женщин среди депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации увеличилась на 2,7 % (в 2021 г. — 16 %), доля женщин среди членов Совета Федерации — на 3 % (в 2021 г. — 19,5 %). Несмотря на определенное улучшение, дисбаланс в представленности женщин на уровне принятия решений сохраняется. В целом в Российской Федерации женщины ориентированы на полную занятость, карьерный рост в сочетании с семейными обязанностями и воспитанием детей.

Кроме того, сохраняются барьеры занятости для женщин, обусловленные стереотипными представлениями о социальных ролях мужчин и женщин. Женщины имеют высокую бытовую нагрузку, в том числе по уходу за детьми и иными членами семьи, полностью или частично лишенными способности к самообслуживанию. По опросам Федеральной службы государственной статистики, работающие женщины тратят на ведение домашнего хозяйства на 1,5—2 часа, или в 2—2,5 раза, больше времени, чем мужчины. Это создает трудности в совмещении женщинами семейных обязанностей и трудовой деятельности.

В целях повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда и создания условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью женщинам, имеющим детей дошкольного возраста, предоставлена возможность пройти профессиональное обучение. С 2020 г. расширены категории женщин, для которых организуется профессиональное обучение и предоставляется возможность получения дополнительного профессионального образования. Снижены ограничения по видам работ, на которых женщины могут осуществлять свою трудовую деятельность. Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, сокращен в 4 раза (с 456 до 100 позиций). При пересмотре перечня учитывались факторы, опасные для репродуктивного здоровья женщин, влияющие на здоровье будущего поколения и имеющие отдаленные последствия. Численность женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в 2021 г. составила 912,9 тыс. человек (на 15,7 % меньше по сравнению с 2016 г.).

В целом можно отметить, что Российская Федерация имеет одно из самых лояльных законодательств в отношении женщин. Предусмотрены гарантии при поступлении на работу, в период трудовой деятельности и при расторжении



трудового договора, особенно это касается беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей. Несмотря на это, проблемы, как и в рассмотренных выше странах, безусловно, есть. Это «стеклянный потолок» (трудности в продвижении по карьерной лестнице), «стеклянные стены» (трудно продвинуться в исконно мужских отраслях), а также гендерная дискриминация в отношении заработной платы.

Таким образом, можно выделить общие для стран БРИКС вопросы в отношении правового регулирования труда женщин:

1) принято законодательство, ограничивающее труд женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) приняты специальные нормативные акты или внесены изменения в действующее законодательство, касающиеся устранения гендерной дискриминации, в том числе в части оплаты труда;

3) страны прилагают усилия к созданию возможностей для совмещения работы с семейными обязанностями, а также для продолжения работы после рождения ребенка/детей;

4) несмотря на принятые меры, по-прежнему остаются проблемы, касающиеся вопросов оплаты труда, доступа женщин к «мужским» профессиям, возможности женщин по занятию руководящих должностей. Остро стоит вопрос в отдельных странах БРИКС с сексуальными домогательствами на работе, дискриминацией женщин на работе, особенно во время беременности, а также женщин, имеющих малолетних детей.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Bárbara de Oliveira Turatti and Rodrigo Otávio Moretti-Pires*. Occupational violence in pregnant women in Brazil: a sample of cases in the Labor Court. — Published online 2017 Jun 7. — doi: 10.1539/joh.17-0029-OP // URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc5557824/> (дата обращения: 10.11.2023).
2. *Cristina Arzabe Alba Leonor da Silva Martins*. Status of women in Brazil, disparities and efforts at Embrapa and in agriculture // URL: [status-of-women-in-brazil-disparities-and-efforts-at-embrapa-and-in-agriculture-2020.pdf](#) (дата обращения: 10.11.2023).
3. *Gilardino R.* China: Revised Women's Protection Law: Strengthening Women's Rights Within The Workplace // URL: <https://www.mondaq.com/china/discrimination-disability--sexual-harassment/1267636/revised-womens-protection-law-strengthening-womens-rights-within-the-workplace> (дата обращения: 10.11.2023).
4. *Giulia Interesse and Qian Zhou*. China Passes New Women's Protection Law: Key Takeaways for Employers // URL: <https://www.china-briefing.com/news/china-passes-new-womens-protection-law-key-takeaways-for-employers/> (дата обращения: 10.11.2023).
5. *Nina Benjamin*. How far have we come in Promoting Working Women's Rights to Gender Equality and Decent Work? // Labour Research Service. — 2017. — P. 7—8. — URL: <https://lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/how-far-have-we>

come-in-promoting-working-womens-rights-to-gender-equality-and-decent-work.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

6. *Samiksha Singh and Samantha Coetzer*. SA's laws protecting women in the workplace // URL: <https://www.bizcommunity.com/article/196/717/166217.html#:~:text=protection%20against%20unfair%20discrimination%20%2d%20the,on%20any%20other%20arbitrary%20grounds> (дата обращения: 10.11.2023).
7. *Vivian Coco and Tatiana Machado*. Brazil's National Council of Justice Takes Historic Step for Gender Equality in Judiciary // URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9b6fcc36-99a7-4ed3-b147-4590b0c5ecb8> (дата обращения: 10.11.2023).
8. *Xiaozhu Zhong*. China: Law on the Protection of Women's Rights and Interests Revised // URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-01-12/china-law-on-the-protection-of-womens-rights-and-interests-revised/#:~:text=the%20new%20law%20expands%20these,expires%20during%20her%20pregnancy%20or> (дата обращения: 10.11.2023).
9. *Yu J.* New Prc Law on Protection of Rights and Interests of Women: Key Implications for Employers // URL: <https://cms.law/en/chn/publication/new-prc-law-on-protection-of-rights-and-interests-of-women-key-implications-for-employers> (дата обращения: 10.11.2023).
10. *Yu J.* New regulations give more protection to Chinese female employees // URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f6100dae-444b-47dc-af87-9bc9c27da876> (дата обращения: 10.11.2023).

