

Научная статья
УДК 349.23/24
doi: 10.17223/22253513/57/9

Особенности формирования трудового законодательства в отношении женщин в России

Оксана Сергеевна Лиликова¹, Юлия Сергеевна Гусакова²

^{1, 2} Белгородский государственный университет, Белгород, Россия

¹ Strebkova@bsu.edu.ru

² gusakova@bsu.edu.ru

Аннотация. Трудовое законодательство в России прошло долгий путь развития, и особое внимание в этом процессе уделялось правам женщин. С момента принятия первых трудовых кодексов в начале XX в. и до настоящего времени законодательство стремилось защитить интересы женщин на рынке труда, учитывая их специфические потребности и особенности. Авторами осуществляется исследование исторических документов, ранее обладавших юридической силой на территории России, в которых содержатся прямые или косвенные нормы, регулирующие трудовые отношения с участием женщин. На основании произведенного анализа делается вывод, что путь формирования трудового законодательства в отношении женщин в нашем государстве берет свое начало еще с IX столетия, однако, наиболее значимые этапы происходили в начале XX – начале XXI вв.

Ключевые слова: гендерная дискриминация, защита прав женщин, трудовые отношения, трудовое законодательство

Для цитирования: Лиликова О.С., Гусакова Ю.С. Особенности формирования трудового законодательства в отношении женщин в России // Вестник Томского государственного университета. Право. 2025. № 57. С. 115–132. doi: 10.17223/22253513/57/9

Original article
doi: 10.17223/22253513/57/9

The specifics of the formation of labor legislation in relation to women in Russia

Oksana S. Lilikova¹, Yulia S. Gusakova²

^{1, 2} Belgorod State University, Belgorod, Russian Federation

¹ Strebkova@bsu.edu.ru

² gusakova@bsu.edu.ru

Abstract. The Russian Federation, as follows from the Preamble to the Constitution, is a social and legal state in which every person enjoys freedom of labour and may fully realize his or her capacity for work. However, one of the most pressing problems in our society continues to be gender discrimination. In the labour market, it remains a

fairly widespread phenomenon, where an employee may be subjected to discriminatory treatment by the employer.

The legal regulation of women's labour is a complex, multi-layered issue that includes both protective provisions and safeguards of an enabling nature.

Russian scholars in the field of civil and labour law actively study the legal regulation of women's labour, paying particular attention to the protection of rights, equality of opportunity, and social support. A.V. Buyanova, in her research, examines issues of equality of rights and opportunities for women in the labour market. She notes that Russian legislation contains provisions aimed at protecting women, yet some of these provisions may be considered outdated and in need of modernization. One of the key terms used by the author is the "glass ceiling" – the invisible barriers that hinder women from attaining senior positions within organizations.

Labour legislation prohibits discrimination in employment relationships. Referring to Articles 3 and 4 of the Labour Code of the Russian Federation, one finds provisions establishing the illegality of discriminatory practices. Article 3 sets forth a number of conditions that do not constitute discriminatory criteria but instead represent legitimate differentiation in labour regulation. Such differentiation is necessary to take into account the specific working conditions of each employee.

On the one hand, during the consideration of a case, gender may be treated as an indicator of discrimination; on the other hand, Order No. 512n of the Ministry of Labour of Russia identifies a list of occupations in which women are legally prohibited from engaging in certain types of work.

In this regard, it is advisable to propose amendments to Article 3 of the Labour Code, specifying other instances where differentiation does not constitute discrimination, with an explicit reference to the above Order, in order to avoid further labour disputes.

Thus, the legal regulation of women's labour plays a key role in creating conditions that ensure equal opportunities in the labour market. Nevertheless, despite the progress achieved, numerous issues remain that require continued attention.

Keywords: gender discrimination, protection of women's rights, labor relations, labor legislation

For citation: Lilikova, O.S. & Gusakova, Yu.S. (2025) The specifics of the formation of labor legislation in relation to women in Russia. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 57. pp. 115–132. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/57/9

Введение

В современном мире практически в каждом развитом государстве преобладают идеи равенства и справедливости, которые не допускают дискриминации и угнетения индивидов по причине их пола, расы, религиозных убеждений и иных признаков, характеризующих личность. Подобные идеи в нашем государстве не всегда характеризовались своей распространенностью. Прежде чем они получили свою распространенность, прошло достаточно большое количество времени, в течение которого законодательная база на постоянной основе совершенствовалась.

Вплоть до сегодняшнего дня актуальными, в силу своей дискуссионности, являются вопросы, связанные с определением трудовых прав женщин в Российской Федерации. Прежде чем рассматривать такие дискуссии, необходимо произвести историко-правовой анализ развития законодательства

России, регулирующего трудовые права женщин, так как использование данного метода может позволить выявить факторы, сказывающиеся на принятии тех или иных правотворческих решений не только в прошлом, но и в современности. Российская Федерация, как следует из Преамбулы Конституции РФ [1], является социальным и правовым государством, где каждый человек обладает свободой труда и в полной мере может реализовать свои способности к труду. Не только Основной закон России, но и общепризнанные принципы и нормы международного права гарантируют равные права мужчин и женщин, а также равные возможности для их реализации. Однако в нашем обществе одной из самых важных проблем продолжает оставаться гендерная дискриминация. На рынке труда она является достаточно распространённым явлением, где дискриминации подвергается сотрудник со стороны работодателя. Поэтому можно говорить о том, что дискриминация подрывает основы демократии и справедливости в сфере труда.

Исторически положение женщин на трудовом поле ознаменовалось ущемлениями и дискриминацией, что проявлялось в неравноценной оплате, ограниченном доступе к различным видам работы и определённых условиях, устанавливаемых для женщин по сравнению с мужчинами. Однако со временем роль женщин в экономике значительно выросла, что потребовало разработки и внедрения особых правовых норм, направленных на защиту их трудовых прав и обеспечения равных возможностей.

В современном обществе существует распространённый стереотип о том, что женщины занимают низкооплачиваемые должности и выбирают менее престижные и непроизводительные профессии, что затрудняет их карьерный рост. Этот стереотип способствует дискриминации женщин в сфере труда, в частности, в вопросах заработной платы. Это связано с тем, что труд женщин часто оценивается ниже (горизонтальная сегрегация).

Правовое регулирование труда женщин является многослойной проблемой, которая включает в себя как защитные нормы, так и меры обеспечительного характера. В этом контексте правовые нормы должны учитывать особенности социально-экономического положения женщин, современные тенденции на рынке труда и международные обязательства в области прав человека и гендерного равенства.

Обсуждение и результаты

Историко-правовой анализ ключевых этапов формирования трудового законодательства в отношении женщин в России считаем необходимым начать с исследования Русской Правды, которая действовала на территории Древней Руси в период с IX по XIII в. Анализ текста данного нормативно-правового акта не позволил выявить в нем какие-либо нормы, которые прямо были бы связаны с регулированием трудовых отношений. В то же время можно констатировать, что Русская Правда определяла патриархальный уклад общества, в котором ключевую роль в управлении семьёй играл мужчина. Женщины, в свою очередь, находились в зависимом положении от отца семьи или от собственного мужа [2].

Т.Л. Адриановская и К. Забулова в своей работе делают указание на то, что отсутствие законодательных норм, определяющих трудовые права женщин, еще не свидетельствует об их невозможности заниматься каким-либо трудом. Так, в рассматриваемый исторический период активно развивалось земледелие, которое, по сути, выступало средством обеспечения семьи продовольствием. В процесс возделывания земли, сбора урожая и т.п. были вовлечены все члены семьи, включая жен, матерей и дочерей. Кроме того, постепенно начинали формироваться различные ремесла, например ткачество. Т.Л. Адриановская и К. Забулова утверждают, что уже к XII в. такие ремесла считались исключительно женскими [3].

Централизация государства активизировала правотворческий процесс в России, так как актуализировалась потребность в обновлении законодательной базы, которая могла бы позволить надлежащим образом осуществлять регулирование общественных отношениях на объединенных территориях, управляемых монархом. Судебники от 1497 и 1550 гг. также не включали в себя отдельные нормы, которые были бы направлены на определение трудовых прав женщин. Несмотря на это, оба указанных документа не отрицали возможности участия женщин в труде, а в отношении представителей отдельных сословий, в особенности крестьянства, устанавливали трудовые обязанности. Именно по этой причине женщины наравне с мужчинами принимали участие в барщине и оброке, т.е. осуществляли крестьянский труд.

Соборное уложение 1649 г. наглядным образом демонстрирует, что зависимое положение женщин сохранялось на протяжении продолжительного промежутка времени, несмотря на законодательные реформы, которые продолжали активно реализовываться и в XVII столетии. Так, из гл. X документа следует, что женщины, принадлежащие к сословию крепостных крестьян, могли продаваться в холопство только при условии, если вместе с ними выкупался муж [4]. Соответственно, взятие в холопство мужа предполагало, что за ним должна последовать и жена. Данная норма, хотя и не связана напрямую с трудом, подтверждает высказанный тезис о том, что женщины не обладали независимостью. Это обусловлено не только их положением в семье, но и в обществе. Кроме того, можно сделать вывод, что труд для крестьянских женщин по-прежнему оставался не столько правом, сколько обязанностью, которую они должны были нести перед помещиком.

В XVIII столетии женщины начали привлекаться не только к крестьянскому труду, но и промышленному. Принятый в январе 1721 г. Петром I Указ «О покупке к заводам деревень» прямо указывал на то, что крестьяне могли покупаться дворянами и кулаками для их последующего привлечения к работе на мануфактурных предприятиях [5].

Таким образом, в начале XVIII в. зависимое положение женщин сохранялось, однако, возможности по осуществлению различных видов трудовой деятельности, хотя и в принудительном порядке, существенно расширились. Следует также констатировать, что, по сути, впервые женщины могли заниматься трудом вне семьи. Данный факт указывает на повышение роли

женщин в обществе, признание за ними возможности выполнения сложного труда, которым ранее, как правило, занимались только мужчины.

Приход к власти Екатерины II также ознаменовал некоторые изменения, связанные с регулированием трудовых прав женщин. Так, исходя из текста Жалованных грамот дворянству и городам от 1785 г., следует, что женщины в городах могли заниматься не только ремеслом, но и торговлей. Само собой, подобные правила не распространялись на правовой статус крепостных крестьян, т.е. соответствующие права могли реализовываться только ограниченным кругом субъектов, находясь в прямой зависимости от сословной принадлежности лица [6].

В июне 1897 г. принимается очередной законодательный акт, регулирующий трудовые отношения – Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». Данный нормативно-правовой акт, в отличие от предыдущего, включал в себя положения, определяющие гарантии для всех без исключения женщин, а не только несовершеннолетних. К таким гарантиям, как общим (относящимся ко всем субъектам трудового права), так и специальным (предусмотренным только для ограниченной категории субъектов), относились:

- ограничение продолжительности рабочего дня для женщин и детей до десяти часов;
- запрет на осуществление трудовой деятельности, привлечение или принуждение лиц к данному виду деятельности по воскресеньям;
- определение праздничных дней, в которые гражданам должны были предоставляться выходные;
- определение возможности осуществлять сверхурочную работу в случае, если заключается особый договор и др. [7].

Начало XX столетия в нашем государстве ознаменовалось значимыми политическими и общественными потрясениями, которые неизбежно привели к дальнейшему развитию трудового законодательства. Так, 23 июня 1912 г. принимается Закон Российской империи «Об обеспечении рабочих на случай болезни» [8]. Данный документ обладал ограниченным действием и распространял свою юридическую силу только на европейскую часть России и Кавказский край. Следующие гарантии, закрепленные в нормативно-правовом акте, распространялись в том числе и на женщин, работающих на промышленных предприятиях:

- возможность получения выплат в ситуации, если женщина временно утрачивала трудоспособность, например, вследствие какого-либо заболевания;
- возможность женщин получать медицинскую помощь на бесплатной основе, так как она организовывалась и финансировалась субъектом предпринимательства, на которого они работали.

Обозначенные гарантии действовали в отношении женщин и мужчин только при условии, если они проработали на предприятии не менее одной недели. Увольнение с работы полностью исключало возможность получения пособий и медицинской помощи за счет работодателя. Члены семьи работающих женщин также не могли пользоваться обозначенными льготами [9].

Революционные события 1917 г. привели к очередным изменениям, которые были направлены на уравнивание трудовых прав женщин и мужчин, расширение перечня трудовых гарантий. В октябре 1917 г. принимается Декрет СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне». Исходя из текста данного документа следует:

- рабочий день не мог превышать восьми часов в сутки и сорока восьми часов в неделю;
- ряд православных и иных праздников, например, 1 мая, предполагал необходимость сокращения рабочего дня;
- труд женщин в ночное время находился под строгим запретом;
- сами рабочие могли определять правила, связанные с рабочим днем, согласовывая их с работодателем [10].

В ноябре 1922 г. впервые принимается кодифицированный нормативно-правовой акт, полностью посвященный вопросам, входящим в предмет трудового права – Кодекс законов о труде РСФСР. Данный документ включал в себя значительно большее количество норм, регулирующих трудовые права и гарантии женщин, нежели любой другой законодательный акт, действовавший в прошлом. Среди таких прав и гарантий следует выделить:

1) установление запрета на привлечение к трудовой повинности женщин в случаях, если они:

- достигли возраста сорока лет;
- находятся на последней стадии беременности;
- являются матерями-одиночками, на попечении которых находятся несовершеннолетние дети, не достигшие возраста восьми лет;

б) включение в социальное страхование пособия, которое выплачивалось женщинам в связи с беременностью и родами [11].

В период Великой Отечественной войны часть гарантий прекратила свою практическую реализацию. Данное обстоятельство обосновывается условиями военного времени, которые требовали совместных усилий и вклада в победу от каждого гражданина. Именно по этой причине женщины привлекались к тяжелым работам, а также могли осуществлять трудовую деятельность в ночное время, за пределами восьмичасового рабочего дня [12].

Новый Кодекс законов о труде РСФСР был принят только в 1971 г. Данный документ определял следующие особенности правового статуса трудящихся женщин:

- невозможность осуществления трудовой деятельности на тяжелых работах;
- невозможность привлечения к ночной работе беременных женщин и матерей, их отправления в командировки;
- понижение норм выработки для беременных женщин;
- право на получение дополнительных перерывов, используемых с целью кормления ребенка [13].

С распадом СССР в 1991 г. Россия столкнулась с новыми вызовами в области трудового законодательства. В 2002 г. был принят новый Трудовой

кодекс Российской Федерации, который стал основным документом, регулирующим трудовые отношения. В кодексе были закреплены права женщин, включая право на maternity leave и защиту от дискриминации.

Заключительным этапом формирования трудового законодательства в отношении женщин в России на текущий момент времени следует признать 30 декабря 2001 г., так как именно в данную дату вступил в законную силу действующий Трудовой кодекс Российской Федерации [14].

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит в себе значительно больший перечень трудовых гарантий, которые распространяются в отношении женщин. Так, к примеру, статья 64 документа прямо определяет, что работодатель не может отказать женщине в заключении договора в ситуации, если подобные действия мотивируются ее пребыванием в состоянии беременности. Статья 253 ТК РФ определяет ограничения на осуществление женщинами отдельных видов трудовой деятельности, которые обосновываются необходимостью обеспечения безопасности их жизни и здоровья, которому угрожает работа с вредными и (или) опасными условиями.

Некоторые гарантии, которые были определены еще в советский период, нашли свое непосредственное отражение и в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации, например, запрет на отправку в командировки беременных женщин, их привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Международные правовые акты несут в себе немало важную функцию, так как являются регуляторами трудовых правоотношений наравне с национальным законодательством. Их роль заключается в обеспечении законных интересов трудящихся лиц, совершенствовании условий труда, а также установлению социальных стандартов, которые должны быть опорной точкой для национальных законодательных систем. В результате этого международные акты выступают не только правовыми регуляторами, но и всячески оказывают взаимодействие в глобальном трудовом сотрудничестве, создавая безопасные, комфортные и достойные условия труда для всего мирового сообщества.

В данное время законные регулированные трудовые отношения в сфере международного права закреплены, в частности, в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [15], Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах [16]. Ратифицировав этот пакт, Россия взяла на себя обязательства по выполнению его положений, что включает защиту прав женщин на труд и недискриминацию.

Таким образом, международные нормативные правовые акты играют значительную роль в формировании правового регулирования труда женщин, защищая их права и устанавливая стандарты условий труда на международном уровне. Эти акты выступают ориентиром для национального законодательства, способствуют стабилизации условий труда работников женского пола и обеспечивают полноценной правовой поддержке их прав.

Регулирование труда женщин с точки зрения права в России основывается на Трудовом кодексе РФ, Конституции РФ и других нормативных пра-

вовых актах, которые защищают права женщин, учитывая их особые потребности и условия работы. Перейдём к рассмотрению основных аспектов регулирования:

1. Запрет дискриминации по половому признаку – ст. 19 Конституции РФ и ст. 3 Трудового кодекса РФ. Оба документа защищают право граждан на равенство и недопущение дискриминации, однако ст. 19 Конституции РФ охватывает общий аспект прав человека, а ст. 3 ТК РФ – более узкий, применительно к трудовым правоотношениям. Конституция РФ, как базовый закон, определяет фундаментальные права, а ТК РФ конкретизирует эти права в трудовой сфере, реализуя положения Конституции на практике.

2. Ограничение труда в особых условиях – для защиты здоровья женщин предусмотрены ограничения на выполнение работ в вредных и опасных условиях (ст. 253 ТК РФ).

3. Гарантии и льготы для женщин в период беременности. Беременные освобождаются от ночных смен, работы в выходные и праздничные дни, а также от командировок (ст. 259 ТК РФ). Также работодатели обязаны переводить беременных на более лёгкие должности, сохраняя при этом их средний заработок (ст. 254 ТК РФ). Эти меры призваны защищать права беременных, улучшать условия их труда и поддерживать материнство в России.

4. Преференции для женщин с детьми – в случае сокращения в компании, работодатель обязан предложить беременной женщине любую подходящую вакансию, которую она может занимать в силу состояния здоровья и квалификации.

Такое регулирование направлено на создание условий, при которых женщины могут реализовывать свои права и потенциал наравне с мужчинами, помогает повысить уровень социальной справедливости и благосостояния в обществе.

Отметим, что в Российской Федерации законодательная база, регулирующая условия трудоустройства женщин, претерпела значительные изменения с момента своего создания. Исторически сложилось так, что первый Трудовой кодекс, принятый в декабре 1918 г., не содержал каких-либо четких положений, специально касающихся трудоустройства женщин или тех, кто ожидает ребенка. Этот ранний законодательный документ послужил краеугольным камнем, катализатором постепенной разработки законов в рассматриваемой сфере.

По мнению Е.А. Правдиной, правовое регулирование занятости женщин – это фактор, способствующий их социально-трудовым отношениям. Эта правовая основа имеет решающее значение не только для обеспечения равных трудовых прав женщин по сравнению с их коллегами-мужчинами, но и для учета уникальных физиологических и семейных ролей, которые женщины часто выполняют, особенно в контексте материнства [17. С. 544].

Такие законодательные меры тщательно разрабатываются, отражая глубокое понимание физиологических нюансов и семейных обязанностей, которые обычно несут женщины. Такой продуманный подход является неотъемлемой частью создания справедливой рабочей среды, гарантируя, что

вклад женщин в трудовую деятельность признается и должным образом поддерживается с помощью специальных правовых положений.

Конституция Российской Федерации содержит термин «дискриминация», но национальное законодательство не имеет однозначного определения. Если рассматривать с точки зрения права, то в рыночной сфере могут существовать неравные возможности групп работников, которые имеют одинаковую производительность и одинаковые признаки, а также могут быть неравные возможности среди групп работников, которые имеют одни и те же характеристики и качества. Все эти неравные возможности объединяет термин «дискриминация».

Женский труд составляет значительную часть мирового рынка труда. Однако, несмотря на прогресс в области гендерного равенства, женщины по-прежнему сталкиваются с значительными проблемами и дискриминацией в сфере занятости, поскольку они обладают меньшей физической силой и выносливостью, а также повышенной чувствительностью к вредным и опасным факторам, которые могут повлиять на их репродуктивную функцию. Совокупность этих факторов обуславливает необходимость особых условий труда.

Российские учёные-цивилисты активно исследуют вопросы правового регулирования труда женщин, уделяя особое внимание аспектам защиты прав, равенства возможностей и социальной поддержки. Для наиболее полноценного рассмотрения вопроса данной статьи, необходимо выделить чёткое определение понятия «дискриминация». Как считает известный российский политолог К.С. Гаджиев, дискриминация – это «ограничение прав человека (или группы людей) по определенному признаку» [18. С. 191]. Как считает профессор, признаками, характеризующими дискриминацию, можно считать «любое значимое отличие личности по национальному, этническому, религиозному, политическому или возрастному параметру». В нашем случае важно сказать, что дискриминация проявляется и по роду деятельности человека, указывая на его отличительные черты, определяющие индивидуальность по трудовому признаку. Говоря о дискриминации в сфере труда, опираясь на вышесказанное определение, можно его классифицировать как ущемление прав работника по любым соображениям, которые не относятся к основным качествам, касающимся его трудовой функции. Ограничение трудовых прав работника, ссылаясь на его национальность, пол, возраст или другие характерные черты индивидуального отличия, недопустимы.

А.В. Буянова в работе «Гендерное неравенство в сфере труда» исследует вопросы равенства возможностей и прав женщин на рынке труда. Она указывает на то, что в российском законодательстве есть нормы, направленные на защиту женщин, но часть из них может рассматриваться как устаревшая и требующая модернизации. Автор подчеркивает влияние социальных и экономических факторов на распределение ролей мужчин и женщин в профессиональной среде. Один из ключевых терминов, использованных автором, это «стеклянный потолок» – невидимые барьеры, которые затрудняют

женщинам достижение высших позиций в организациях. А.В. Буянова отмечает, что гендерные стереотипы, существующие в обществе, приводят к уменьшению возможностей для женщин, в том числе и с помощью распределения обязанностей в семье, что оказывает влияние на трудовую деятельность женщин [19. С. 69].

Для полноценного анализа дискриминации стоит рассмотреть прямую форму ее проявления, которая порождает её основные виды. Как было сказано ранее, трудовое законодательство запрещает дискриминацию по предмету возникающих правоотношений. Также, обращаясь к ст. 3 и 4 Трудового кодекса Российской Федерации, мы видим положения, содержащие правовые нормы, определяющие незаконный статус дискриминирующей практики. Однако стоит уточнить, что в третьей статье содержится ряд условий, которые не определены дискриминирующим признаком, а являются дифференциацией трудового законодательства. Дифференциация необходима для учета особенностей условий труда для каждого работника, во избежание возникновения несправедливости, что классифицирует данный механизм полезным в области трудовых правоотношений. Но как показывает практика, существует тесное понятийное столкновение дискриминации и дифференциации, часто вводя в заблуждение органы, решающие трудовой спор. С одной стороны, в процессе рассмотрения дела пол человека может стать в одной ситуации признаком, характерным для дискриминации, но с другой стороны, Приказ Минтруда России «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» [20] указывает на ряд профессий, где женскому полу законодательно запрещено заниматься определенной трудовой деятельностью. Подобная регламентация трудовых отношений с трудом определяет различие дифференциации от косвенной дискриминации, так как фактическое присутствие признаков дискриминации в законодательстве создает общее содержательное противоречие, порождая правовую неполноценность. В этом случае необходимо предложить внесение поправок в третью статью Трудового кодекса РФ, указывая на иные случаи отсутствия дискриминации, делая сноску на Приказ Минтруда России «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», во избежание дальнейших трудовых споров.

Более яркое выражение дискриминации можно увидеть, рассматривая возникающие трудовые правоотношения с женщинами. По сей день данная проблема остается нерешенной, так как подобное явление рассматривается во многих отраслях общественной жизни. Данная тенденция прослеживается исходя из временной доктрины, так как на протяжении долгого времени для женщин существовал строго установленный регламент профессий, опираясь на фактор соотношения трудовой функции и объема выполняемой работы.

Объективно, исходя из положений Приказа Минтруда России «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», можно убедиться в том, что длительный контакт с особо опасными

металлами и их выделениями негативно влияет на репродуктивную систему женского пола, законодательно ограничивая женщин от данного вида работы. Это касается и ряда других профессий, где процесс труда сосредоточен с использованием токсичных веществ, которые пагубно могут сказаться на здоровье женщины. Но ссылаясь на Приказ Минтруда России, Минздрава России «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» [21], он указывает на ряд факторов, влияющих негативно на организм человека, которые аналогичным образом затрагивают и репродуктивную систему мужчины, тем самым в дальнейшем ухудшая его здоровье. Подобная ситуация указывает на то, что де-юре женщинам запрещено занимать определенный перечень должностей, исходя из отличительных особенностей их организма, а де-факто – трудовая деятельность, касающаяся исключительно мужской части населения, также негативно сказывается и на них самих.

В эту сферу охвата входят различные отрасли промышленности, такие как производство химических волокон и нитей, операции со свинцом и его производными, подземные работы в горнодобывающем секторе, строительство, связанное с подземными сооружениями, и подводная добыча нефти, независимо от классификации условий. Кроме того, это распространяется на наземные работы на существующих и зарождающихся участках добычи полезных ископаемых, а также на эксплуатационное и разведочное бурение скважин в нефтяной и газовой отраслях.

Однако применение этих ограничений вызывает серьезные споры среди специалистов. С. Гузь высказывает критическую точку зрения, предполагая, что, хотя этот список якобы защищает здоровье женщин, ограничивая их участие в работах, которые считаются вредными или опасными для здоровья человека, он одновременно ущемляет их самостоятельность, ограничивая их способность свободно работать на рынке труда, в частности на должностях, связанных с нефизическим трудом, таких как санитарные службы, образовательная деятельность и стажировки [22]. Постоянный дискурс вокруг этого списка подчеркивает сложную взаимосвязь трудовых прав, гендерного равенства и безопасности труда, отражающую более широкие общественные ценности и меняющееся понимание справедливых трудовых практик.

Напротив, другие эксперты-практики придерживаются точки зрения, что принятие Перечня работ, ограничивающих труд женщин, не является дискриминационным, а лишь учитывает их физиологические особенности и направлено на сохранение здоровья (К. Худенко). Однако стоит отметить, что в настоящее время на производствах всё больше применяются автоматизированные системы, которые существенно облегчают труд, исходя из этого, требуется законодательный пересмотр списка запрещённых работ.

Рассмотрим судебный прецедент. Дело Светланы Медведевой стало одним из самых известных примеров гендерной дискриминации [23]. В 2012 г.

она попыталась устроиться на работу мотористом-рулевым, но получила отказ, так как эта профессия была объявлена запрещенной для женщин. Суды всех инстанций согласились с этим доводом. В результате Светлана Медведева обратилась с жалобой в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Комитет ООН внимательно рассмотрел данное дело и отметил, что отсутствуют эмпирические обоснования запрета на деятельность женщин в качестве водителей-рулевых. Он подчеркнул, что нет научных данных, подтверждающих мнение о том, что такая работа может негативно влиять на репродуктивное здоровье женщин из-за физической нагрузки или уровня шума [24].

Кроме того, комитет пришел к выводу, что такие законодательные меры закрепляют устаревшие социальные роли, подразумевая, что женщины в первую очередь должны быть женами и матерями. Это, в свою очередь, снижает их общественное и профессиональное положение, ограничивая их возможности в образовании и карьере. В 2017 г. Самарский областной суд рассмотрел дело о отказе работодателя принять на работу женщину на основании этих запретительных норм и признал такие действия противоречащими законодательству о дискриминации по половому признаку и принципам международного права. Однако суд выяснил, что конкретные требования Светланы Медведевой, которая настаивала на принудительном заключении трудового договора с данным работодателем, не имели законных оснований.

Хотя суд признал отказ работодателя незаконным, он установил, что средства правовой защиты в данном случае будут ограничены выплатой компенсации за моральный ущерб, причиненный Медведевой. Примечательно, что после пересмотра в 2021 г. профессия водителя была исключена из списка профессий, запрещенных для женщин, что свидетельствует о постепенном прогрессе в направлении гендерного равенства в профессиональной сфере.

Заключение

Подводя итог изложенной в исследовании информации, можно прийти к выводу, что формирование отечественного трудового законодательства в отношении женщин началось еще в период действия Русской Правды. Несмотря на то, что данный документ не закреплял конкретных трудовых прав и гарантий женщин, он косвенно указывал на возможность осуществления ими трудовой деятельности. В последующие годы данный подход к регулированию трудовых отношений сохранился, а женщины находились в зависимости не только от своего мужа или отца, но, в случае с крепостными крестьянами, и от помещика.

Существенные изменения начали происходить только в XVIII–XIX вв., когда на официальном уровне было закреплено право женщин заниматься торговлей и ремеслом в городах, работать на промышленных предприятиях. В этот же период в законодательстве впервые определяются трудовые гарантии, распространяющие свое действие в отношении женщин, которые

затрагивают продолжительной рабочего дня, невозможность осуществления труда в ночное время и т.д.

Суммируя вышесказанное, можно заключить, что начиная с конца XIX в. в нашем государстве особое внимание уделялось правовому статусу трудящихся женщин. Несмотря на неоднократную смену экономической и политической формации, органы государства сохраняли традиции, предполагающие необходимость наделения женщин дополнительными трудовыми гарантиями, направленными на охрану их здоровья и иных нематериальных благ.

Женский труд составляет значительную часть мирового рынка труда. Несмотря на установленные антидискриминационные стандарты в российском трудовом законодательстве, дискриминация на рабочем месте по-прежнему распространена как при приеме на работу, так и при увольнении.

Исключения при приеме на работу по признаку пола действительно существуют, но они ограничены должностями, требующими значительных физических нагрузок, или ролями, включенными в список профессий, которые считаются опасными для женщин. С 1 января 2021 г. этот список был существенно сокращен в соответствии с приказом Министерства труда № 512н (от 18 июля 2019 г.). Ранее он включал 456 должностей, а теперь ограничивается только 100 конкретными профессиями для женщин. Следовательно, многие ранее недоступные должности, такие как боцман, машинист скоростного поезда и оператор большегрузного автомобиля, теперь открыты для женщин-соискательниц. Однако трудоустройство в таких областях, как определенные отрасли химического производства, тяжелая добыча полезных ископаемых, подземные работы и специфическая металлообработка, остается под запретом из-за связанных с этим рисков. В целом правовое регулирование труда женщин направлено на создание условий, которые учитывают их физиологические и социальные особенности, а также способствуют реализации их социальных прав и профессиональных свобод на реализацию.

В последние годы наблюдается рост интереса к вопросам гендерного равенства в трудовых отношениях. Это связано с глобальными тенденциями и международными стандартами, которые требуют от стран принимать меры по обеспечению равенства полов в сфере труда. Россия активно участвует в международных инициативах, направленных на улучшение положения женщин, и это находит отражение в новых законодательных инициативах.

Несмотря на прогресс в области гендерного равенства, женщины по-прежнему сталкиваются с значительными проблемами и дискриминацией в сфере занятости. Решение проблемы дискриминации женщин как работников, а также предотвращение любой иной дискриминации является стратегически важным элементом борьбы с дискриминацией в других сферах. Объединение и одинаковые условия труда, а также одинаковое обращение как с работниками мужского пола, так и с работниками женского пола помогут разрушить все стереотипы в трудовой сфере. Для того чтобы рынок труда был более демократичным и инклюзивным, в современном обществе

нужно создать больше рабочих мест, которые были бы привлекали разные слои общества.

Отсутствие гендерного равенства на рынке труда приводит к негативным последствиям для общества. Примерами таких последствий могут служить безработица, в основном она касается лиц женского пола, разрыв в оплате труда за одну и ту же работу. Вследствие этих факторов происходит остановка развития общества в целом.

Правовое регулирование труда женщин играет ключевую роль в создании условий для обеспечения их равных возможностей на рынке труда. Тем не менее, несмотря на достигнутый прогресс, остается множество проблем, требующих внимания. Необходимо продолжить работу по улучшению нормативно-правовой базы, усилению контроля за ее соблюдением и развитию программ, направленных на устранение дискриминации. Это позволит повысить не только качество жизни женщин, но и укрепить экономическое развитие общества в целом. Таким образом, правовое регулирование труда женщин является важным аспектом, который требует комплексного подхода и активных действий со стороны государства и гражданского общества.

Формирование трудового законодательства в отношении женщин в России является динамичным процессом, который отражает изменения в социальной, экономической и культурной сферах. Несмотря на значительные достижения, еще остается много работы для обеспечения равных прав и возможностей для женщин на рынке труда. Важно продолжать движение в направлении улучшения условий труда, защиты прав женщин и борьбы с дискриминацией, чтобы обеспечить реальное равенство в трудовых отношениях.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.04.2025).
2. Русская правда XI–XIII века // Музей истории российских реформ имени П.А. Столыпина. URL: <https://museumreforms.ru/node/13621> (дата обращения: 11.04.2025).
3. Адриановская Т.Л., Забулова К. История развития правового регулирования труда женщин // Аграрное и земельное право. 2020. № 6. С. 131.
4. Соборное уложение 1649 года // Музей истории российских реформ имени П.А. Столыпина. URL: <https://xn--e1aaejmenosq.xn--p1ai/node/13632> (дата обращения: 11.04.2025).
5. Указ от 18 января 1721 г. «О покупке к заводам деревень» // Большая российская энциклопедия. URL: <https://bigenc.ru/b/o-pokupke-k-zavodami-dereve-a55307> (дата обращения: 11.04.2025).
6. Жалованные грамоты дворянству и городам от 1785 года // История.РФ. URL: <https://histrf.ru/read/articles/zhalovannyye-ghramoty-dvorianstvu-i-ghorodam-event?authuser=0&ysclid=m9c7idqmp482037843> (дата обращения: 11.04.2025).
7. Бондарюк Д.В. Фабричное законодательство о рабочем времени // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2014. № 8. С. 100.
8. Закон Российской империи «Об обеспечении рабочих на случай болезни» от 23 июня 1912 года // Электронная библиотека исторических документов. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/8462> (дата обращения: 11.04.2025).

9. Шабалина С.С. Быт женщин, работающих на фабриках и заводах, в провинциальном городе Российской империи в XIX – начале XX вв. (на материалах Казанской губернии) // Исторический бюллетень. 2023. № 5. С. 7.
10. Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» (утратил силу) // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.
11. Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г. (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратило силу) // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
12. Липатов А.В., Меркурьева В.С., Такташева Ф.А. Изменение роли женщин в системе трудовых отношений в годы Великой Отечественной войны (на материалах Сталинградской области) // Научный диалог. 2019. № 5. С. 335.
13. Кодекс законов о труде РСФСР (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
15. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18.12.1979) (с изм. от 22.05.1995) // Ведомости ВС СССР. 23 июня 1982 г. № 25. Ст. 464.
16. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
17. Орешкина В.Н. Охрана труда женщин: теория и практика // Наука ЮУрГУ : сб. ст. Челябинск, 2018. С. 542–546.
18. Гаджиев К.С. Политология. 3-е изд. М. : Логос, 2020. 432 с.
19. Буянова А.В. Гендерное неравенство в сфере труда // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 5. С. 69.
20. 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 г. № 512н. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.04.2025).
21. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.04.2025).
22. Трудовые права женщин: вопросы дискриминации и основные судебные кейсы. URL: <https://www.garant.ru/article/1604620> (дата обращения: 27.10.2024).
23. Определение Самарского областного суда от 19 ноября 2012 г. по делу № 33-10556/2012// Электронное правосудие : система электронного документооборота для судов и участников судебного процесса. URL: <https://actofact.ru/case-63OS0000-33-10556-2012-2012-11-09-0-1> (дата обращения: 11.04.2025).
24. Апелляционное определение Самарского областного суда от 28 ноября 2017 г. по делу № 33-15262/2017 // Электронное правосудие : система электронного документооборота для судов и участников судебного процесса. URL: https://www.garant.ru/files/0/2/1604620/delo_-33-152622017.pdf (дата обращения: 11.04.2025).

References

1. Russian Federation. (1993) *Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiyskogo golosovaniya 01.07.2020)* [Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on

December 12, 1993, with amendments approved by the all-Russian vote on July 1, 2020)]. [Online] Available from: <http://www.pravo.gov.ru>

2. Russia. (n.d.) *Russkaya pravda XI–XIII veka* [Russkaya Pravda of the 11th–13th Centuries]. [Online] Available from: <https://museumreforms.ru/node/13621> (Accessed: 11th April 2025).

3. Adrianovskaya, T.L. & Zabolova, K. (2020) *Istoriya razvitiya pravovogo regulirovaniya truda zhenshchin* [History of the Development of Legal Regulation of Women's Labour]. *Agrarnoe i zemel'noe pravo*. 6. p. 131.

4. Russia. (1649) *Sobornoe ulozhenie 1649 goda* [The Council Code of 1649]. [Online] Available from: <https://xn--e1aejmenocxq.xn--p1ai/node/13632> (Accessed: 11th April 2025).

5. Great Russian Encyclopedia (1721) *Ukaz ot 18 yanvarya 1721 g. "O pokupke k zavodami dereven"* [Decree of January 18, 1721, "On the Purchase of Villages for Factories"]. [Online] Available from: <https://bigenc.ru/b/o-pokupke-k-zavodami-dereve-a55307> (Accessed: 11th April 2025).

6. Istoriya.RF. (n.d.) *Zhalovannye gramoty dvoryanstvu i gorodam ot 1785 goda* [Charters to the Nobility and the Towns of 1785]. [Online] Available from: <https://histrf.ru/read/articles/zhalovannye-ghramoty-dvorianstvu-i-ghorodam-event?authuser=0&ysclid=m9c7idqmp482037843> (Accessed: 11th April 2025).

7. Bondaryuk, D.V. (2014) *Fabrichnoe zakonodatel'stvo o rabochem vremeni* [Factory Legislation on Working Hours]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. 8. p. 100.

8. Russia. (1912) *Zakon Rossiyskoy Imperii "Ob obespechenii rabochikh na sluchay bolezni" ot 23 iyunya 1912 goda* [Law of the Russian Empire "On Providing for Workers in Case of Illness" of June 23, 1912]. [Online] Available from: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/8462> (Accessed: 11th April 2025).

9. Shabalina, S.S. (2023) *Byt zhenshchin, rabotayushchikh na fabrikakh i zavodakh, v provintsial'nom gorode rossiyskoy imperii v XIX – nachale XX vv. (na materialakh kazanskoy gubernii)* [The Daily Life of Women Working in Factories and Plants in a Provincial City of the Russian Empire in the 19th – Early 20th Centuries (Based on Materials from the Kazan Province)]. *Istoricheskiy byulleten'*. 5. p. 7.

10. RSFSR. (1917) *Dekret SNK RSFSR ot 29 oktyabrya 1917 g. "O vos'michasovom rabochem dne"* (utratil silu) [Decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR of October 29, 1917, "On the Eight-Hour Working Day" (no longer in force)]. *SU RSFSR*. 1. Art. 10.

11. RSFSR. (1922) *Postanovlenie VTsIK ot 09 noyabrya 1922 g. "O vvedenii v deystvie Kodeksa Zakonov o Trude R.S.F.S.R. izd. 1922 g. (vmeste s 'Kodeksom Zakonov o Trude R.S.F.S.R.') (utratilo silu)"* [Resolution of the All-Russian Central Executive Committee of November 9, 1922, "On the Enactment of the 1922 Code of Labour Laws of the R.S.F.S.R." (together with the "Code of Labour Laws of the R.S.F.S.R.") (no longer in force)]. *SU RSFSR*. 70. Art. 903.

12. Lipatov, A.V., Merkurieva, V.S. & Taktasheva, F.A. (2019) *Izmenenie roli zhenshchin v sisteme trudovykh otnosheniy v gody Velikoy Otechestvennoy voyny (na materialakh Stalingradskoy oblasti)* [Changing the Role of Women in the System of Labour Relations During the Great Patriotic War (Based on Materials from the Stalingrad Region)]. *Nauchnyy dialog*. 5. p. 335.

13. RSFSR. (1971) *Kodeks zakonov o trude RSFSR (utv. VS RSFSR 09.12.1971) (red. ot 10.07.2001, s izm. ot 24.01.2002) (utratil silu)* [Labour Code of the RSFSR (approved by the Supreme Soviet of the RSFSR on 09.12.1971) (as amended on 10.07.2001, with changes on 24.01.2002) (no longer in force)]. *Vedomosti VS RSFSR*. 50. Art. 1007.

14. Russian Federation. (2002) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ (red. ot 07.04.2025)* [Labour Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on 07.04.2025)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 1. Art. 3.

15. USSR. (1982) Konventsiya o likvidatsii vseh form diskriminatsii v otnoshenii zhenshchin (Zaklyuchena 18.12.1979) (s izm. ot 22.05.1995) [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (concluded 18.12.1979) (as amended on 22.05.1995)]. *Vedomosti VS SSSR*. 23rd June. Art. 464.

16. Russian Federation. (1994) Mezhdunarodnyy pakt ob ekonomicheskikh, sotsial'nykh i kul'turnykh pravakh (Prinyat 16.12.1966 Rezolyutsiei 2200 (XXI) na 1496-om plenarnom zasedanii General'noy Assamblei OON) [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (adopted on 16.12.1966 by Resolution 2200 (XXI) at the 1496th plenary meeting of the UN General Assembly)]. *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*. 12.

17. Oreshkina, V.N. (2018) Okhrana truda zhenshchin: teoriya i praktika [Labour Protection for Women: Theory and Practice]. In: *Nauka YuUrGU* [Science of South Ural State University]. Chelyabinsk: [s.n.]. pp. 542–546.

18. Gadzhiev, K.S. (2020) *Politologiya* [Political Science]. 3rd ed. Moscow: Logos.

19. Buyanova, A.V. (2018) Gendernoe neravenstvo v sfere truda [Gender Inequality in the Sphere of Labour]. *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika*. 5. p. 69.

20. Russian Federation. (2019) *Ob utverzhdenii perechnya proizvodstv, rabot i dolzhnostey s vrednymi i (ili) opasnymi usloviyami truda, na kotorykh ogranichivaetsya primeneniye truda zhenshchin: Prikaz Mintruda Rossii ot 18 iyulya 2019 g. № 512n* [On the Approval of the List of Industries, Jobs and Positions with Harmful and (or) Dangerous Working Conditions where the Employment of Women is Restricted: Order of the Ministry of Labour of Russia No. 512n of July 18, 2019]. [Online] Available from: <http://pravo.gov.ru>

21. Russian Federation. (2020) *Prikaz Mintruda Rossii № 988n, Minzdrava Rossii № 1420n ot 31.12.2020 "Ob utverzhdenii perechnya vrednykh i (ili) opasnykh proizvodstvennykh faktorov i rabot, pri vypolnenii kotorykh provodyatsya obyazatel'nye predvaritel'nye meditsinskie osmotry pri postuplenii na rabotu i periodicheskie meditsinskie osmotry"* [Order of the Ministry of Labour of Russia No. 988n, Ministry of Health of Russia No. 1420n of December 31, 2020, "On the Approval of the List of Harmful and (or) Hazardous Production Factors and Works, during the Performance of which Mandatory Preliminary Medical Examinations upon Employment and Periodic Medical Examinations are Conducted"]. [Online] Available from: <http://pravo.gov.ru>

22. Russian Federation. (n.d.) *Trudovye prava zhenshchin: voprosy diskriminatsii i osnovnye sudebnye keysy* [Labour Rights of Women: Issues of Discrimination and Key Judicial Cases]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru/article/1604620> (Accessed: 17th October 2024).

23. Russian Federation. (2012) *Opreделение Samarskogo oblastnogo suda ot 19 noyabrya 2012 g. po delu № 33-10556/2012* [Ruling of the Samara Regional Court of November 19, 2012 in case No. 33-10556/2012]. [Online] Available from: <https://actofact.ru/case-63OS0000-33-10556-2012-2012-11-09-0-1> (Accessed: 11th April 2025).

24. Russian Federation. (2017) *Apellyatsionnoe opredelenie Samarskogo oblastnogo suda ot 28 noyabrya 2017 g. po delu № 33-15262/2017* [Appellate Ruling of the Samara Regional Court of November 28, 2017 in case No. 33-15262/2017]. [Online] Available from: https://www.garant.ru/files/0/2/1604620/delo_-33-152622017.pdf (Accessed: 11th April 2025).

Информация об авторах:

Лиликова О.С. – доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и предпринимательского права Юридического института Белгородского государственного университета (Белгород, Россия). E-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

Гусакова Ю.С. – доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и предпринимательского права Юридического института Белгородского государственного университета (Белгород, Россия). E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

Lilikova O.S., Belgorod State University (Belgorod, Russian Federation). E-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

Gusakova Yu.S., Belgorod State University (Belgorod, Russian Federation). E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 14.04.2025;
одобрена после рецензирования 26.06.2025; принята к публикации 10.10.2025.*

*The article was submitted 14.04.2025;
approved after reviewing 26.06.2025; accepted for publication 10.10.2025.*