

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370

EDN АСРВОК



## К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда

**Светлана Юрьевна Фильчакова**

Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия  
filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>

### АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена высокой распространенностью дискриминации в сфере труда, и одновременно – крайне низким интересом к этому явлению со стороны государства. Несмотря на признание запрета на дискриминацию в сфере труда в качестве принципа не только в российском законодательстве, но и на международном уровне, на практике он реализуется далеко не в полной мере. Одной из наиболее уязвимых в этом плане является сфера оплаты труда. Наиболее часто при оплате труда встречается гендерная и возрастная дискриминация. Отмечается, что факты занижения заработной платы по этим признакам могут выявляться либо при проведении проверки уполномоченным органом, либо в случае инициирования трудового спора. Вместе с тем исход судебных дел в таких случаях далеко не всегда складывается в пользу работников. На основе анализа судебной практики автором выявлены иные основания дискриминации в сфере оплаты труда. Делается вывод о сложностях в реализации механизма судебной защиты прав работника от дискриминации. В заключении статьи предлагаются меры по преодолению дискриминации в сфере оплаты труда.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

дискриминация, оплата труда, дифференциация, равное вознаграждение, социальная справедливость

### ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Фильчакова С.Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24. № 3. С. 364–370. DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370. EDN АСРВОК

Original article

## Implementation of the discrimination prohibition principle in the wages regulation

**Svetlana Y. Filchakova**

Baikal State University, Irkutsk, Russia  
filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>

### ABSTRACT

The relevance of the study is due to the high prevalence of discrimination in the field of work, and at the same time – extremely low interest on the part of the State in this phenomenon. Although the prohibition of discrimination in employment is admitted as a principle not only in Russian legislation but also at the international level, it is far from being fully implemented in practice. The area of pay in this regard is one of the most vulnerable. Gender and age discrimination are the most common in wage discrimination. It is noted that cases of underpayment of wages on these grounds may be detected either during an inspection by an authorized body or in the case of a labor dispute. However, the outcome of the lawsuit in such cases is not always in favor of employees. Based on an analysis of the court practice, the author identified other grounds for wage discrimination, emphasizes difficulties in implementing the mechanism of judicial protection of workers' rights against discrimination and proposes measures to overcome discrimination in the field of wages.

### KEYWORDS

discrimination, pay, differentiation, equal pay, social justice

### FOR CITATION

Filchakova S.Y. Implementation of the discrimination prohibition principle in the wages regulation. *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal = Academic Law Journal*. 2023;24(3):364–370. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370. EDN АСРВОК

© Фильчакова С.Ю., 2023

### Введение

Получение вознаграждения за труд — воплощение многих социальных принципов, закрепленных как в международном, так и в национальном законодательстве. Оплата за труд должна формировать достойный уровень жизни, восполнение рабочего ресурса. Достойная оплата труда является гарантией увеличения благосостояния отдельного человека и экономического благосостояния страны в целом [1, с. 656].

Принцип «равная оплата за равный труд» установлен в статье 23 Всеобщей декларации прав человека, где также подчеркивается, что оплата за труд должна выплачиваться безо всякой дискриминации<sup>1</sup>. На международном уровне принцип устранения дискриминации при оплате труда получил свое развитие в Конвенции Международной организации труда 1951 года: «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»<sup>2</sup>. В ней же подчеркивается, что равный труд должен оплачиваться в равной степени вне зависимости от пола, расы, национальности, цвета кожи, семейного положения, политической и социальной принадлежности и т. д.

Законодательство Российской Федерации выделяет такие принципы оплаты труда, как принцип гарантированности оплаты труда, принцип равенства оплаты за равный труд, принцип единства и дифференциации оплаты труда. Есть ряд других принципов оплаты труда, одним из которых является запрет на дискриминацию при оплате труда. Это положение в России имеет конституционную природу, поскольку прямо закреплено в статье 37 Конституции Российской Федерации<sup>3</sup>. И по своему содержанию распространяется на все сферы отношений, связанных с реализацией гражданином своих способностей к труду за плату. Однако основной сферой, на которую распространяется запрет на дискриминацию при оплате труда, остаются отношения наемного труда.

В трудовом законодательстве данный принцип усиливается требованием, обязывающим работодателя обеспечить работникам равную оплату за равный труд, без дискриминирующих

элементов. При этом факторами, дифференцирующими оплату за равный труд, в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)<sup>4</sup> могут быть квалификация, сложность труда, количество и качество выполняемой работы.

Между тем на практике выполнение данного принципа носит весьма условный характер. Рассмотрим основные формы проявления дискриминации при оплате труда, характерные для современной России.

### Результаты исследования

«Под дискриминацией в заработной плате традиционно понимается неравная оплата за равный труд, или, другими словами, дифференциация заработной платы по признакам, не имеющим отношения к производительности работника» [2, с. 127].

Дискриминация в сфере оплаты труда может быть нескольких видов. В качестве первого и наиболее часто встречающегося вида следует назвать *гендерный разрыв в оплате труда*: в среднем в России [3, с. 63; 4, с. 40], как и во всем мире<sup>5</sup>, труд мужчин оплачивается выше, чем труд женщин.

Оплата труда женщин по более низкой ставке в сравнении с мужчинами за выполнение равнозначной работы является типичной чертой такого рода дискриминации даже на современном рынке труда. Разница в оплате мужчин и женщин с равными уровнями квалификации часто происходит потому, что женщины чаще предпочитают работать в тех областях деятельности, которые меньше оплачиваются, даже если работа имеет равнозначную ценность [5, с. 317].

Исследователи выделяют ряд факторов, которые влияют на разницу в оплате труда по половому признаку.

Для достижения гендерного равенства при оплате труда основополагающим фактором служит равный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию. Проблема обостряется тем, что при реализации равного доступа к образованию, применение полученных знаний в трудовой деятельности в большей степени реализовано мужчинами.

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека от 10 дек. 1948 г. // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>2</sup> Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности : Конвенция МОТ от 29 июня 1951 г. № 100 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации : принята все- нар. голосованием 12 дек. 1993 г. : (ред. от 01 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. № 237; 2020. № 144.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс РФ : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>5</sup> Тревожные пробелы в области гендерного равенства сохраняются повсюду в мире // Международная организация труда. URL: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_645410/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_645410/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 10.04.2023).

Кроме того, в трудовой деятельности существуют области, в которых традиционно доминируют мужчины, частично это объясняется объективными факторами ограничения применения женского труда в тяжелых и опасных условиях, а частично – сложившимся стереотипом при распределении мужского и женского труда. Исследователи отмечают, что несмотря на совершенствование производства, развитие технологий, список профессий, запрещенных для женщин, остается весьма консервативным [6, с. 89].

Гендерная дискриминация в оплате женского и мужского труда выражается в асимметрии заработной платы. О. Голодец заявила, что несмотря на высокий процент трудовой занятости женщин, заработная плата женщин достигает максимум 70% от заработной платы мужчин. Женщины не достигают такого карьерного роста, уровня образования как мужчины, что также является фактором снижения уровня заработной платы женщины [7]. Причем такой разрыв в заработной плате объясняется не только горизонтальной сегрегацией, которая формируется ввиду традиционной точки зрения о разделении профессии на «мужские» и «женские», а также ввиду традиционных взглядов на роль женщины в обществе и семье, но и в случаях, когда мужчины и женщины занимают равные должности, но заработная плата у них отличается, несмотря на равные показатели эффективности труда, квалификации и работы у одного и того же работодателя.

Исследователи утверждают, что в своей совокупности сегрегация в профессиональной деятельности и дискриминация женщин при оплате труда приводит к явлению, получившему название «феминизация бедности». Данное явление характеризуется тем, что наиболее высокооплачиваемые должности в наиболее оплачиваемых отраслях трудовой деятельности занимают мужчины, в свою очередь, различие в уровне заработной платы влечет ухудшение финансового положения женщин, в результате чего за чертой бедности находится большее количество женщин, чем мужчин [8, с. 131].

Налицо – дискриминация по половому признаку и, как следствие, отсутствие социальной справедливости.

В контексте экономической глобализации социальная справедливость понимается как обеспечение равных возможностей доступа для всех людей, а не как равномерное распределение производимых благ между ними через достижение «...полной занятости, устойчивости открытых обществ и глобальной экономики, социальной

сплоченности и сокращения масштабов бедности и преодоления углубляющегося неравенства»<sup>6</sup>. При этом экономисты отмечают, что такая неравномерность распределения доходов влечет за собой «депривацию экономически активного населения – преимущественно депривацию по доходам». При этом подчеркивается, что «причинами депривации экономически активного населения выступают безработица и нарушение прав трудящихся в вопросах оплаты их труда, когда оплата труда равной ценности не одинакова для различных категорий работников (дискриминация) или совершенный труд оплачивается не в полной мере, как того требует трудовое законодательство или трудовой договор (эксплуатация)» [9, с. 22].

То есть социальная справедливость с точки зрения экономики подразумевает равные возможности доступа к материальным благам. Тогда как средством ее достижения выступает возможность получения дохода, в частности, трудового, а также обеспечения минимально необходимого размера оплаты труда. Вместе с тем экономическая трактовка социальной справедливости не подразумевает равного распределения благ и доходов, только обеспечение равного доступа к их источникам [10, с. 91].

Следует отметить, что факты занижения заработной платы могут быть выявлены либо при проведении проверки уполномоченным органом, либо в случае инициирования трудового спора. Вместе с тем судебная практика в таких случаях складывается не в пользу работников, так как суды, рассмотрев обстоятельства дела, в большинстве случаев признают различия в заработной плате законными и обоснованными<sup>7</sup>.

Самым простым выходом из этой ситуации видится введение нормы о квотировании рабочих мест для женщин, но при более тщательном рассмотрении проблемы польза такого метода кажется сомнительной по следующим причинам. Во-первых, изначально кандидат на вакантную должность должен рассматриваться исключительно по имеющимся у него деловым качествам,

<sup>6</sup> О социальной справедливости в целях справедливой глобализации : Декларация МОТ от 10 июня 2008 г. // Офиц. сайт Международной организации труда. URL: [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_100193/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_100193/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 12.05.2023).

<sup>7</sup> См., например: Определение Московского городского суда от 10 апр. 2014 г. № 4г/8-3511 // СПС «Консультант». Документ опубликован не был; Апелляционное определение Ярославского областного суда от 05 мая 2014 г. по делу № 33-2519/2014 // СПС «Консультант». Документ опубликован не был.

тогда как в ситуации квотирования на этом этапе указывается пол кандидата, что приводит к обратной дискриминации в отношении мужчин. Во-вторых, квотирование предполагает привилегированное отношение государства к определенным категориям работников, в результате чего избыточное количество льгот может привести к негативным последствиям в виде завышенных ожиданий со стороны данной категории работников [6, с. 90].

Полагаем, что в данном случае настолько радикальными методами добиться гендерного равноправия в профессиях и, соответственно, уменьшению гендерного разрыва в оплате труда, невозможно. Уменьшение или отсутствие дискриминации в оплате труда по гендерному признаку возможно только в случае ломки стереотипов о «мужских» и «женских» профессиях и отраслях трудовой деятельности. И начать следует с образовательного момента о повышении привлекательности традиционно «женских» отраслей трудовой деятельности для мужчин и наоборот. Стереотип о том, что женщина должна заботиться о детях, членах семьи, в том числе престарелых или требующих особого ухода, может быть разрушен путем установления равных возможностей для мужчин и женщин при осуществлении такого ухода, включая отпуск по уходу за ребенком, по уходу за членами семьи.

Гендерный признак – не единственное основание дискриминации оплаты труда работников. Другим распространенным дискриминационным признаком является возраст. Исследователи признают, что масштабы данного явления существенно ниже, но и объективных статистических данных на этот предмет нет, что, в свою очередь, влияет на реальность оценки возрастной дискриминации [3, с. 40].

Исследование, проведенное Д.С. Константиновой и М.М. Кудаевой, показало, что самые низкие начисления заработной платы наблюдаются в двух возрастных группах: до 24 лет и 61–64 года, тогда как в возрастной категории 35 лет наблюдается пик средней заработной платы [4, с. 40]. Такое несоответствие принципу равной оплаты за равный труд для молодых людей можно объяснить низким профессиональным уровнем, обусловленным отсутствием профессионального опыта, необходимостью обучения профессии с практической точки зрения, что влияет на эффективность труда.

С накоплением профессионального опыта указанные показатели повышаются, растет эффективность труда, в связи с чем происходит за-

кономерное повышение заработной платы. Но далее, как показывает анализ российской статистики, уровень заработной платы начинает постепенно снижаться, что объясняется работодателем снижением познавательной активности, способности к обучению, что также влияет на эффективность работы. Между тем указанный стереотип в отношении лиц старше 40 лет разрушается установленной закономерностью: возрастные изменения, происходящие в организме человека этой возрастной категории, компенсируются накопленным профессиональным опытом. Кроме того, такие работники сохраняют способности к познавательной деятельности, обучению, саморазвитию, сохранению работоспособности и эффективности трудовых показателей [4, с. 40, 41].

Дискриминация при оплате труда может выражаться и в иных действиях работодателя, что подтверждается судебной практикой.

Истица обратилась в суд с иском к МГТУ им. Н.Э. Баумана. Из материалов дела следует, что ФГБОУ ВО «Московский государственный университет леса» (МГУЛ) был реорганизован в МГТУ им. Н.Э. Баумана (Мытищинский филиал). Новый работодатель с одними преподавателями бывшего МГУЛ заключил трудовые договоры, а с другими – дополнительные соглашения к прежним трудовым договорам с МГУЛ, в которых условия о начислении заработной платы различались. В результате работники на одинаковой должности и с одинаковой квалификацией, но с разными трудовыми договорами стали иметь совершенно разную заработную плату. Суд удовлетворил иск в полном объеме, ссылаясь на то, что установление истице оплаты труда за равный труд в меньшем размере, чем другим преподавателям той же должности и выполняющим ту же нагрузку (1 ставка), является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает ее конституционные права<sup>8</sup>. Так как для регулирования заработной платы важнейшее значение имеет принцип равной оплаты за труд равной ценности, закрепленный в статье 22 ТК РФ.

Принцип равенства требует унифицированного подхода при определении размера заработной платы в соответствии с внутренними документами организации. Если заработная плата работника устанавливается в меньшем размере, чем это предусмотрено системой должностных

<sup>8</sup> Решение Королевского городского суда Московской области от 12 мая 2017 г. по делу № 2813/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/8IxyjNtGzIZW/> (дата обращения: 10.04.2023).

окладов, работник имеет право потребовать выплату разницы в заработной плате между окладом, установленным в схеме, и неправильно начисленным ему окладом. Установление заработной платы за труд равной ценности в меньшем размере, чем другие работники, выполняющие ту же функцию, является одной из форм дискриминации [1, с. 657].

Другой ситуацией дискриминации работника при оплате труда является установление на испытательном сроке заработной платы ниже, чем установлено в штатном расписании или ином локальном акте работодателя, что противоречит части 5 статьи 135, части 3 статьи 70 ТК РФ.

Однако установление дифференциации при оплате труда является законным и экономически обоснованным. К дифференцирующим заработную плату основаниям следует отнести сложность и условия выполняемой работы, профессионально-деловые качества работника, результаты его труда и хозяйственной деятельности предприятия, т. е. количество и качество труда. Поскольку профессионально-деловые качества работника и условия выполняемой работы фактически являются неодинаковыми, то и оплата труда для того, чтобы соответствовать количеству и качеству труда, должна быть фактически неодинаковой. Поэтому дифференциация оплаты труда наряду с единством оплаты является экономически обоснованной и не свидетельствует о дискриминации.

Например, суд отказал в удовлетворении иска против ФКУП «Почта России»<sup>9</sup>. Из материалов дела следует, что истица занимала должность начальника почтамта и в 2014 году ушла в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет. После выхода из отпуска ее заработная плата оказалась ниже, чем у работника, который был принят на ее должность на время ее отпуска, что истица и посчитала проявлением дискриминации. Представитель ответчика пояснила, что работнику, принятому на должность в период отпуска истицы, был расширен круг должностных обязанностей, что было вызвано производственной необходимостью (долго не могли найти замену на должность в период нахождения истицы в отпуске по уходу за ребенком, в делах появился беспорядок); его квалификация выше, чем у истицы, так как он обладает специальными познаниями в области логистики и налаживал взаимодействие

с почтовыми отделениями, систематизировав все в единую систему. В судебном заседании разница в объеме должностных обязанностей была подтверждена. В результате суд пришел к выводу, что оснований для признания наличия дискриминации в оплате труда со стороны работодателя не имеется, так как заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества затраченного времени и качества труда.

Судами выработаны некоторые правовые позиции, в соответствии с которыми определены случаи снижения заработной платы либо меньших выплат заработной платы на основании установления законности дифференциации оплаты труда.

Например, дискриминация отсутствует в тех случаях, когда работник получает оплату труда меньшую, чем получал его предшественник в тех организациях, локальными актами которых установлена «вилка» должностного оклада. Подпись работника, ознакомившегося с таким порядком о начислении заработной платы, свидетельствует о его согласии с порядком оплаты труда<sup>10</sup>.

Отсутствует дискриминация по оплате труда и в тех случаях, когда руководители, занимающие однопорядковые должности, получают различную заработную плату, если это обусловлено опытом работы и количеством людей, находящимся в их подчинении<sup>11</sup>.

Таким образом, при формировании заработной платы как вознаграждения за труд, с одной стороны, применяется принцип недопущения дискриминации в заработной плате по различным основаниям, а с другой, применяется принцип дифференцированного подхода к формированию оплаты труда, причем в основу дифференциации могут быть положены только объективные критерии: квалификация работника, сложность труда, количество и качество выполняемой работы. Сочетание данных принципов, при безусловном приоритете принципа запрещения дискриминации, позволяет сформировать правовые основы справедливой реализации права работников на оплату труда.

В настоящее время в российском законодательстве существует значительная правовая основа запрещения дискриминации в области

<sup>10</sup> Апелляционное определение Мосгорсуда от 14 окт. 2016 г. № 33-16308/2016 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

<sup>11</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 янв. 2017 г. № 33-1510/2017 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

оплаты труда, но реализуется она в недостаточной мере, в связи с чем в различных отраслях трудовой деятельности наблюдаются дискриминационные различия в заработной плате по признаку пола, возраста, семейного положения, уровню образования и иным индивидуальным качествам работника.

### *Заключение*

Полагаем, меры по преодолению дискриминации в сфере оплаты труда не должны носить радикальный характер. Более оправданы долгосрочные программы, направленные на искоренение дискриминационных суждений о представителях определенного пола, возраста, семейной и социальной принадлежности. Для того, чтобы наиболее дискриминируемые категории работников – женщины, лица моложе 24 лет и лица старше 45 лет; лица, не имеющие высшего или профильного образования, работники, выполняющие семейные обязанности, – получали равную заработную плату при равных условиях труда и его эффективности, государству необходимо разрабатывать и реализовывать следующие меры:

1) включение в профсоюзную деятельность и деятельность по управлению персоналом представителей наиболее дискриминируемых категорий работников;

2) стимулирование работодателей к использованию гибких рабочих графиков и изменению условий труда с целью поддержания его эффективности для указанных категорий работников, возможного совмещения работы с обучением, выполнением родительских и семейных обязанностей;

3) стимулирование работодателя к поощрению выполнения работником функций по уходу за малолетними детьми, престарелыми и больными членами семьи вне зависимости от пола;

4) развитие государственной системы поддержки по уходу за детьми, престарелыми и больными членами семьи путем развития системы соответствующих учреждений, что окажет существенную помощь лицам в реализации своих трудовых прав, позволит вовлечь в трудовой процесс большее количество женщин;

5) усиление государственного контроля и надзора в области нарушения трудовых прав граждан в связи с установлением дискриминирующих оснований дифференцирования оплаты труда.

В настоящее же время верным представляется мнение о том, что «несмотря на то, что принцип запрета дискриминации провозглашен в качестве основного при регулировании сферы труда, государственные органы не ориентированы на обнаружение дискриминации и привлечение виновных лиц к ответственности» [11, с. 842].

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Яценко А.О. Реализация принципа запрещения дискриминации в регулировании оплаты труда / А.О. Яценко, Л.В. Хивренко. – EDN KJENPL // Синергия наук. – 2019. – № 36. – С. 656–663.
2. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен. – EDN IKPRSL // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2007. – № 6 (56). – С. 127–130.
3. Айвазова М.А. Гендерные различия в оплате труда: сравнение текущей ситуации в России и в мире / М.А. Айвазова. – EDN UZIDIY // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 8 (48). – С. 61–65.
4. Константинова Д.С. Дискриминационные различия в заработной плате в России / Д.С. Константинова, М.М. Кудаева. – DOI 10.24411/2077-7639-2018-10023. – EDN KSVTFO // Дискуссия. – 2019. – № 1 (92). С. 38–46.
5. Маткаримова С.Д. Дискриминация женщин в трудовых отношениях / С.Д. Маткаримова. – EDN ULZTWN // Экономика и социум. – 2023. – № 1(104)-1. – С. 314–320.
6. Невежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений / М.В. Невежина. – DOI 10.12737/article\_58e39ece856fb2.16965220. – EDN YJVQHN // Журнал российского права. – 2017. – № 4 (244). – С. 83–90.
7. Жандарова И. Ольга Голодец сравнила зарплату мужчин и женщин / И. Жандарова // Российская газета : интернет-портал. – URL: <https://rg.ru/2019/03/01/olga-golodec-sravnila-zarplatu-muzhchin-i-zhenshchin.html>.
8. Майорова А.В. К вопросу о дискриминации женщин на рынке труда в Российской Федерации / А.В. Майорова. – EDN ZAUCJY // Актуальные вопросы юриспруденции : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Пенза, 25 мая 2020 г. – Пенза, 2020. – С. 130–136.
9. Василишина Н.В. Оценка деятельности международной организации труда по искоренению экономической депривации трудоспособного населения / Н.В. Василишина // Baikal Research Journal. – 2013. – № 2.
10. Василишина Н.В. Финансирование деятельности международной организации труда в послекризисный период / Н.В. Василишина. – EDN PEOPGZ // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. – № 5 (85). – С. 90–95.
11. Сагандыков М.С. Потенциал уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан (на примере статьи 136 Уголовного Кодекса РФ) / М.С. Сагандыков, Г.Х. Шафикова. – DOI 10.17150/2500-4255.2018.12(6).836-844. – EDN YYSTYD // Всероссийский криминологический журнал. – 2018. – Т. 12, № 6. – С. 836–844.

## REFERENCES

1. Yatsenko A.O., Khivrenko L.V. Implementation of the Principle of the Prohibition of Discrimination in the Regulation of Labor Payment. *Sinergiya nauk = Synergy of Sciences*, 2019, no. 36, pp. 656–663. (In Russian). EDN: KJENPL.
2. Stuken T.Yu. Labor Market Russian: Discrimination of Wage. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2007, no. 6, pp. 127–130. (In Russian). EDN: IKPRSL.
3. Aivazova M.A. Gender Wage Differentials: a Comparison of the Current Situation in Russia and in the World. *Skif. Voprosy studencheskoi nauki = Sciff. Questions of Student Science*, 2020, no. 8, pp. 61–65. (In Russian). EDN: UZIDIY.
4. Konstantinova D.S., Kudaeva M.M. Discriminatory Wage Differentials in Russia. *Diskussiya = Discussion*, 2019, no. 1, pp. 38–46. (In Russian). EDN: KSVTFO. DOI: 10.24411/2077-7639-2018-10023.
5. Matkarimova S.D. Discrimination Against Women in Labor Relations. *Ekonomika i sotsium = Economics and Society*, 2023, no. 1, pp. 314–320. (In Russian). EDN: ULZTWN.
6. Nevezhina M.V. Prohibition of Discrimination in the Sphere of Labor Relations. *Zhurnal rossiyskogo prava = Russian Law Journal*, 2017, no. 4, pp. 83–90. (In Russian). EDN: YJVQHH. DOI: 10.12737/article\_58e39ece856fb2.16965220.
7. Zhandarova I. Olga Golodets compared the salaries of men and women. *Rossiyskaya Gazeta*. Available at: <https://rg.ru/2019/03/01/olga-golodets-sravnila-zarplatu-muzhchin-i-zhenshchin.html>. (In Russian).
8. Maiorova A.V. To The Question of Discrimination of Women in the Labor Market in the Russian Federation. (In Russian). Current issues of jurisprudence. *Materials of the II International Research Conference, Penza, May 25, 2020*. Penza, 2020, pp. 130–136. (In Russian). EDN: ZAUCJY.
9. Vasilishina N.V. Assessment of Efficiency of International Labour Organization's Activities Aimed at Eliminating Deprivation Among Economically Active Population. *Baikal Research Journal*, 2013, no. 2, pp. 22. (In Russian).
10. Vasilishina N.V. Financing of International Labour Organisation Activities in Postcrisis Period. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2012, no. 5, pp. 90–95. (In Russian). EDN: PEOPGZ.
11. Sagandykov M.S., Shafikova G.Kh. The Potential of Criminal Law in Protecting Labor Rights of Citizens (Using the Example of Article 136 of the Criminal Code of the Russian Federation). *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal = Russian Journal of Criminology*, 2018, vol. 12, no. 6, pp. 836–844. (In Russian). EDN: YYSTYD. DOI: 10.17150/2500-4255.2018.12(6).836-844.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Светлана Юрьевна Фильчакова — кандидат юридических наук, доцент, и. о. заведующего кафедрой предпринимательского и финансового права Института государственного права и национальной безопасности. Байкальский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11; Researcher ID AAE-6677-2022

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Y. Filchakova — PhD in Law, Associate Professor, Acting Head of the Department of Business and Financial Law of the Institute of State Law and National Security. Baikal State University. 11, Lenin st., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID AAE-6677-2022

Поступила в редакцию / Received 03.07.2023

Доработана после рецензирования / Revised 15.08.2023

Принята к публикации / Accepted 25.08.2023