

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
д-р юрид. наук, доцент


Л.В. Зайцева
2023 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Магистр права»

Выполнила работу
студентка 2 курса
очной формы обучения



Габескелиани Наталья Андреевна

Научный руководитель
д-р юрид. наук, доцент



Зайцева Лариса Владимировна

Рецензент
Начальник правового отдела
Государственной инспекции
труда в Тюменской области -
Главный государственный
инспектор труда



Мадиева Разиля Ринатовна

Тюмень
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА	9
1.1. СОДЕРЖАНИЕ И СУЩЕНОСТЬ ОБЩЕПРАВОВОГО ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА, ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	9
1.2. ПОНЯТИЕ «ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО» В ДОКТРИНЕ ТРУДОВОГО ПРАВА	18
ГЛАВА 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	25
2.1. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	25
2.2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПРИ ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ	37
ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА	46
3.1. ВНЕСУДЕБНЫЕ (НЕЮРИСДИКЦИОННЫЕ) СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ.....	46
3.2. СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ, ПРОБЛЕМА ЕЕ НИЗКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	68

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

РФ	–	Российская Федерация
РСФСР	–	Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
МОТ	–	Международная организация труда
ООН	–	Организация Объединенных Наций
СОУТ	–	Специальная оценка условий труда
Минтруд	–	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Перечень	–	Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин

ВВЕДЕНИЕ

Проблема обеспечения гендерного равенства в условиях современного мира, диктующего провозглашение демократических основ, продвигающего борьбу за равенство во всех сферах жизни общества, приобретает все большую значимость в масштабах всего мира. Гендерное равноправие, являясь одним из фундаментальных принципов демократического общества, составляет обязательную часть единой концепции равенства в контексте базовой социальной ценности.

Вопросы гендерного равенства на современном этапе общественного развития особенно актуальны в сфере труда. Процессы глобализации, международной торговли, эволюция социально-трудовых отношений, включающая в себя изменение процессов труда и форм занятости, привели к тому, что проблемы обеспечения равенства мужчин и женщин в аспекте регулирования трудовых отношений стали предметом острых дискуссий во всем мире. Международное сообщество с особой настойчивостью утверждает обязательность нормативного закрепления и реализации на национальном уровне важнейших принципов всех демократических государств – принципов обеспечения равенства возможностей и запрещения дискриминации в области труда и занятости.

Проблема гендерного равенства находит свое отражение во многих нормативно-правовых актах, как на международном, так и на национальном уровне. Международная организация труда неоднократно указывает на приоритетность задачи создания равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда. Так, например, в Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» закрепляется важность достижения действительного равенства трудящихся женщин и мужчин, желающих сочетать профессиональные и семейные обязанности [11].

Российская Федерация также воспроизводит в национальном законодательстве основные положения, касающиеся вопросов обеспечения гендерного равенства. Конституция РФ в части 3 статьи 19 провозглашает равные права и свободы и равные возможности для их реализации для женщин и мужчин. Трудовой кодекс РФ вторит Конституции РФ и закрепляет равные возможности для реализации трудовых прав, а также содержит запрет на любое ограничение в трудовых правах и свободах или получение преимуществ по признаку пола.

Несмотря на нормативное закрепление запрета гендерной дискриминации как на международном уровне, так и в законодательстве отдельных государств, проблема гендерного неравенства в сфере труда продолжает оставаться неразрешенной и незамедлительно нуждается в проработке путем практического и научного осмысления вопроса достижения баланса равных возможностей для мужчин и женщин в трудовой сфере. Очевидно, что вопрос также нуждается в более тщательном государственном нормотворчестве, обеспечении правовой защиты от гендерного неравенства. Законодательство обязательно должно отвечать требованиям правоприменительной практики. Закрепленному в нормативных актах принципу гендерного равенства еще предстоит найти свое истинное воплощение в действительности.

Проблема гендерного неравенства в России достаточно самобытна. Дискриминация для социалистического общества считалась явлением чуждым, несвойственным существовавшей в тот период идеологии. Поэтому вопросам обеспечения равенства и запрещения дискриминации не уделялось особого внимания вплоть до начала 90-х годов XX века. Кроме того, внедрение законодательных инициатив и проведение реформ, позволяющих решать проблемы гендерного неравенства, стало популярным только в недавнее время. Совершенно очевидно, что в историческом плане это сравнительно небольшой период времени для формирования в достаточной степени проработанной теоретической базы и законодательства, которое полностью бы разрешало

существующие проблемы и отвечало бы в полной мере международным стандартам равенства и запрета дискриминации.

Вместе с тем, важно отметить, что проблемы гендерной дискриминации в сфере труда все чаще находят свое отражение в научных работах современных исследователей. Вопросы реализации равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда раскрываются как в отечественной, так и в зарубежной доктрине трудового права. Теоретическую основу данного исследования составляют труды таких ученых, как Л.В. Алексеева, Н.А. Богданова, Т.А. Богорубова, С.В. Ворошилова, О.А. Воронина, Д.Е. Зайков, Е.А. Исаева, М.М. Какителашвили, И.Б. Карамурзова, О.А. Колесникова, О.А. Курсова, А.А. Командиров, В.В. Лапаева, О.С. Лиликова, А.И. Сторчак, Ю.П. Лошакова, М.В. Нежежина, С.В. Пашенцева, Е.С. Плотникова, Н.А. Редков, И.В. Чикалова, И.А. Юрасов. Кроме того, в процессе проведения исследования были изучены работы следующих иностранных авторов: Р. Столлер, Дж. Лорбер, С. Фаррелл, Р. Коннелл, Бин Ченг, О. Элиас, Чин Лим, Ф. Раимондо, Дж. Раз.

Объектом настоящего магистерского исследования выступают трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в контексте обеспечения гендерного равенства.

Предметом исследования является система нормативного правового регулирования гендерного равенства в сфере труда, а также теоретические и практические аспекты его обеспечения.

Цель магистерской диссертации заключается в том, чтобы исследовать теоретические и практические аспекты обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

Для достижения заданной цели поставлены следующие задачи:

- раскрыть содержание и сущность общеправового принципа равенства, его реализацию в трудовой сфере;
- обозначить понятие «гендерного равенства» в отечественной и зарубежной доктрине трудового права;

– рассмотреть теоретические и практические вопросы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях при заключении и расторжении трудового договора, выплате заработной платы, предоставлении работникам гарантий и компенсаций;

– изучить способы защиты от гендерной дискриминации в сфере труда, установить эффективность их реализации.

Методологическую основу магистерской диссертации составляют следующие методы исследования: системный, статистический, логический, исторический, формально-догматический, технико-юридический, сравнительно-правовой, обобщение, изучение судебной практики и другие.

Нормативно-правовая база магистерской диссертации представлена международными правовыми актами, Конституцией РФ [1], Трудовым кодексом РФ [16], иными федеральными законами, нормативными актами Правительства РФ, приказами Министерства труда и социальной защиты РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В эмпирическую основу настоящего исследования входят правовые позиции Конституционного Суда РФ, постановления и определения Верховного Суда РФ, а также некоторые решения судов субъектов РФ.

Научная новизна магистерской диссертации обусловлена выявленными в ходе исследования проблемами правового регулирования в области обеспечения гендерного равенства в сфере труда, а также разработанными на основе анализа нормативно-правовой базы и материалов практики предложениями по разрешению существующих проблем. В настоящем исследовании представлены и обоснованы следующие предложения по совершенствованию действующего законодательства РФ:

1. В целях обеспечения эффективности ограничений применения труда женщин во вредных условиях труда, а также исключения дискриминационных факторов, предлагаем внести необходимые изменения в регулирование специальной оценки условий труда. А именно, на этапе специальной оценки условий труда рабочих мест, включенных в Перечень производств, работ и

должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [22], производить комплексное исследование именно на предмет возможности создания на указанном рабочем месте безопасных для репродуктивного здоровья женщины условий труда. Для этого считаем необходимым дополнить форму карты СОУТ, утвержденную Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н [22], дополнительной строкой «применение женского труда», в которой проставляется отметка о возможности/невозможности привлечения женщин на оцениваемое рабочее место.

2. Изменить формулировку статьи 320 Трудового кодекса РФ, обозначив в ней, что «для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Режим работы при сокращенном рабочем времени определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, действующими у работодателя, или трудовым договором».

3. Распространить гарантию, предусмотренную статьей 258 Трудового кодекса РФ о предоставлении перерыва для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет на отца по аналогии со статьей 256 Трудового кодекса РФ.

4. Включить в содержание статьи 3 Трудового кодекса РФ положение о возложении на ответчика (работодателя) обязанности по доказыванию в суде фактов отсутствия дискриминации в сфере труда.

Структура магистерской диссертация продиктована поставленными в исследовании задачами и логикой изложения материала. Данная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

1.1. СОДЕРЖАНИЕ И СУЩЕНОСТЬ ОБЩЕПРАВОВОГО ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА, ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Понятие «принцип» (в переводе с латинского *prīncipiūm* – начало, первоисточник) находит свое отражение во всех науках, включая юриспруденцию. Сложно переоценить теоретическое и практическое значение данной категории. Как справедливо отмечал Н.Г. Чернышевский: «У кого не уяснены принципы во всей логической полноте и последовательности, у того не только в голове сумбур, но и в делах чепуха» [Кириллов, Старченко, с. 16]. Данная мысль отражает действительную суть и назначение принципов. Правильное понимание истинного содержания принципов играет существенную роль в претворении их в жизнь.

Среди всех принципов, присущих тем или иным явлениям, особо важное значение имеют именно принципы права. Главенствующее значение принципов права обусловлено тем, что право выступает главным, универсальным, справедливым и охраняемым государством регулятором общественных отношений. В свою очередь, принципы права, на которых базируется вся система права, задают вектор развития права в целом, определяют закономерности его развития и тем самым оказывают влияние на построение правового и социально-ориентированного государства.

Истоки зарождения принципов права и идеи о том, что познание и применение права лежит в области выявления его основополагающих начал, содержатся в трудах юристов Древнего Рима. Так, в одном из наиболее значимых в истории юриспруденции памятников римского права – Институциях Юстиниана [Памятники римского права..., с. 29], ставших частью переработки и кодификации римского частного права в новый свод законов (от латинского –

«Corpes iuris civilis»), упоминаются так называемые «предписания права» (от латинского – *iurispraescepta*). Под предписания права в трудах Юстиниана подразумеваются определенные директивы, в соответствии с которыми римлянам следовало поступать. Среди них названы следующие предписания: «живи честно», «не чини вред другому», «воздавай каждому по заслугам его».

Таким образом, уже в работах юристов Древнего Рима прослеживается стремление сформулировать некие универсальные правила, которые стали бы основой поведения для всех и каждого, отражали бы суть всей правовой действительности.

В настоящее время в научной литературе нет единого мнения относительно дефиниции принципов права. Для целей данного исследования необходимо рассмотреть некоторые из представленных в отечественной и зарубежной юридической науке подходов к определению категории «принцип права».

По мнению Бин Ченга принципы права – это кардинальные начала правовой системы, в соответствии с которыми право должно толковаться и применяться [106].

Нередко в зарубежной доктрине акцент в рассмотрении вопроса о дефиниции и назначении принципов права смещается в сторону их определения как инструмента решения тех или иных правовых казусов, используемого в случаях, когда нормы права недостаточно в заданных обстоятельствах. Последователями данного подхода к толкованию принципов права выступают Олуфемии Элиас и Чин Лим [107].

Достаточно абстрактно обозначает принципы права Ф. Раймондо, определяя их как фундаментальные истины, ясные настолько, что они могут быть доказаны или опровергнуты лишь еще более ясными предложениями. По его мнению, принцип права представляет собой норму или аксиому, основанную на природе субъекта и существующую до тех пор, пока она выражается в виде нормы [108].

Рассматривая принципы прав и нормы права в соотношении, профессор Джозеф Раз в своей научной работе пишет о том, что принципы права часто излагаются таким образом, чтобы их содержание оставалось размытым. Для правового регулирования той или иной ситуации необходима более точная и подробная формулировка принципа. Помогает в этом построенная для конкретных заданных обстоятельств на основе принципа правовая норма [109].

В отечественной доктрине права вопрос о дефиниции принципа права рассматривается не реже, чем в научном сообществе других государств. Рассмотрим некоторые из представленных российскими исследователями определений.

В.Н. Карташов, например, выражает мнение о том, что принципы права выступают основополагающими идеями и идеалами, построенные на основе практического и научного опыта [Карташов, с. 222].

М.И. Байтин принципы права определяет как исходные идеи, определяющие положения и установки, которые становятся нравственным и организационным фундаментом возникновения, развития и реализации права [Байтин, с. 10].

Некоторые исследователи в своих рассуждениях приходят к мысли о том, что понятия «принцип права» и «норма права» можно отождествлять. Так, одним из сторонников такого подхода является А.С. Пиголкин, который в своей научной работе пишет, что: «К нормам права, непосредственно не регулирующие поведение индивидов, относятся, в частности, законодательные положения, которые формулируют общие принципы, отправные начала правового регулирования. Такие принципы служат упорядочению общественных отношений, обеспечивают общую направленность, единство юридической системы, единые основы правового регулирования и в этом смысле являются нормами права» [Пиголкин, с. 292].

Данная нормативистская концепция, категорично отрицая идею о естественном происхождении принципов права, выражает мысль о том, что

принципы – это сформулированные законодателем общие правила, призванные регулировать общественные отношения.

Близкой к идеям концепции нормативности принципов права позиции придерживается профессор С.С. Алексеев, который отмечал, что: «Те начала, которые еще не закреплены в правовых нормах, не могут быть отнесены к числу правовых принципов. Они являются лишь идеями (началами) правосознания, научными выводами, но не принципами права» [Алексеев, с. 103].

В контексте представленных рассуждений, справедливо отметить, что, принципы права и нормы права не могут быть полностью отождествлены. По своему содержанию принципы права первичны, а норма права, принимается в соответствии с принципами, руководствуясь ими, тем самым принцип права, оставаясь таковым, получает свое формальное закрепление в отдельных нормах права, важно подчеркнуть при этом относительную самостоятельность принципа права.

Заслуживающее внимание определение дает В.П. Грибанов, который делает акцент на том, что правовые принципы как руководящие идеи, выражают объективные закономерности, тенденции и потребности общества, определяют сущность всей системы права. Он также указывает на то, что принципы приобретают общеобязательное значение в силу их правового закрепления [Грибанов, с. 215].

Исходя из изложенного можно заключить, что принципы права являются объективными правовыми регуляторами общественных отношений. Они являются первичными, выражающими основные закономерности правового регулирования общественных отношений, наиболее абстрактными элементами единой, развивающейся и многоуровневой системы национального и международного законодательства. В процессе их конкретизации уполномоченные правотворческие органы развивают их в нормы права. При этом принцип, как основополагающая идея выступает элементом права, так как принцип права является базовой идеей, исходной точкой построения всей системы правового регулирования. Пронизывая всю правовую действительность

в целом, принципы права выступают одним из основных механизмов обеспечения законности и порядка в государстве и обществе. Выделяя их среди остальных регуляторов правопорядка, следует отметить, что именно принципы права выражают объективные свойства самого права, основанные на социальных, экономических и правовых явлениях жизни общества, оставляя в стороне возможности субъективного усмотрения законодателя. Данная отличительная черта принципов права особенно точно передает их сущность – универсальность, автономность, независимость от человеческого фактора.

Современная российская правовая система характеризуется многочисленностью и разнообразием принципов, что обуславливает необходимость их систематизации и упорядочения. В юридической науке наиболее распространённой классификацией всех принципов права признается их деление по сфере действия. В соответствии с этим критерием принципы права подразделяются на общеправовые, межотраслевые и отраслевые.

Одним из важнейших общеправовых принципов права выступает принцип равенства. На протяжении многих лет принцип равенства концентрирует на себе внимание, как в юридической науке, так и в правотворческой и правоприменительной деятельности. Трудно представить такую область права, в которой не затрагивался бы вопрос о равенстве участников общественных отношений. Принцип равенства широко исследуется в теории права как на общетеоретическом, так и на отраслевом уровнях.

Толкование правового принципа равенства, выявление его истинной сущности невозможно без обращения к действующему законодательству. Вектор развития международных правовых норм задает Устав ООН, руководствуясь которым издается подавляющее большинство всех международных актов. В Преамбуле Устава ООН устанавливается утверждение веры в приоритетность неотъемлемых прав человека, в достоинство личности, в равенство женщин и мужчин является всеобщей целью народов объединенных наций [2].

Анализ содержания важнейших норм международного права, таких как Всеобщая декларация прав человека 1948 года [3], Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года [7], Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года [8], других нормативных актов ООН, позволяет заключить, что статей, в которых бы прямо указывались принципы права, в том числе принцип равенства, они не содержат. Однако из этого не следует, что названные международные акты игнорируют принципы права, умаляют их значимость, напротив, их текст в каждой статье сквозит идеей обязательного соблюдения фундаментальных прав человека (право на равенство всех перед судом, право на равную оплату за равный труд и других).

Российская Федерация, являясь правопреемницей Союза Советских Социалистических Республик, признала обязательными большинство положений международных актов ООН, отразив их в национальной системе права.

Принцип равенства находит свое отражение в каждой отрасли российского права. Анализ системы российского законодательства в контексте проявления в нем принципа равенства необходимо начать с Конституции Российской Федерации, в Преамбуле которой установлено, что многонациональный народ Российской Федерации принимает Конституцию «исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов». Статья 5 провозглашает равенство субъектов Российской Федерации во взаимоотношении с федеральными органами государственной власти и между собой. Статья 8 закрепляет равное признание и защиту всех форм собственности. Примечательно, что, в целом, в Конституции Российской Федерации применяются такие формулировки, как «каждый имеет право», «никто не может быть лишен» и так далее [1]. Конечно, важнейшей нормой Конституции Российской Федерации в рамках исследования принципа равенства выступает статья 19, определяющая три основных элемента данного принципа:

- равенство всех перед законом и судом;

- равенство прав и свобод человека и гражданина;
- равенство прав и свобод мужчин и женщин и равные возможности для их реализации.

Основные провозглашенные в Конституции РФ положения воспроизводятся в различных отраслях российского права. Подавляющее большинство нормативных правовых актов РФ закрепляют принцип равенства. При этом, принцип равенства в отдельных нормах может рассматриваться в более узком значении как равенство прав субъектов правоотношений, равенство ответственности, равенство возможностей реализации своих прав.

Настоящее исследование, прежде всего, посвящено анализу содержания и сущности принципа равенства в отрасли трудового права. Законодательное закрепление трудового принципа равенства отражается в статье 2 Трудового кодекса РФ [16], среди прочих положений провозглашающая равенство прав и возможностей работников.

В научных трудах акцентирование внимания на изучении равенства именно в сфере труда – явление нередкое. Принцип равенства в трудовых отношениях многофункционален по своей сущности. Так, помимо установления равенства всех перед законом, он тесно связан с принципом запрещения любых проявлений дискриминации в сфере труда. Кроме того, установление принципа равноправия в трудовых отношениях предполагает обеспечение равного доступа к труду и равных возможностей для реализации права человека на труд.

Предметом острых дискуссий в юридической литературе выступает вопрос определения формального и фактического равенства. Некоторые авторы достаточно радикально в своих работах сводят сущность идеи равенства либо лишь к фактическому, либо к формальному его существованию. Так, например, профессор В.М. Сырых утверждает, что «Логика не знает дихотомического деления понятия «равенство» на формальное и фактическое, для нее равенство может быть только реальным, фактическим» [Сырых, с. 51]. В.С. Нерсисянц, напротив, выражает позицию о том, что правовое равенство, абстрагируясь от

фактических различий, носит исключительно формальный характер и существует в нормативных источниках. [Нерсисянц, с. 203].

Однозначно невозможно сводить идею равенства к обособленному предпочтению фактическому подходу. Стоит учитывать, что фактически невозможно уравнивать всех участников общественных отношений, устраняя наличие у них тех или иных различий. Как справедливо отмечает М.В. Невежина: «Императивная природа права в целом и его преобразующий характер позволяют реализовать на практике идею именно формального равенства, то есть применение равного масштаба к неравным людям, а не фактического равенства направленного на огульное «уравнивание» всех без реальной на то возможности» [Невежина, 2018, с. 30].

Важно понимать и то, что стремясь к достижению действительного правового равенства, недостаточно утверждать о невозможности достижения фактического равенства или лишь формально провозглашать равенство прав всех и каждого. Необходимо с помощью правовых механизмов предложить некую гарантию реализации прав каждого человека, опираясь на его индивидуальные особенности. В этом плане значимым инструментом для реального равного осуществления субъектами права своих прав и свобод выступает идея декларирования равных возможностей.

Максимально точно по этому вопросу подметила В.В. Лапаева, утверждая, что для наиболее «слабых» членов общества, которые не имеют возможности в полной мере осуществлять свои права, с помощью концепции равных возможностей предусматриваются механизмы правовой компенсации, то есть общество подтягивает участников общественных отношений к равной правоспособности [Лапаева, с. 75]. Говоря о принципе гендерного равенства в сфере труда, к уязвимой категории работников можно отнести, например, беременную женщину, для которой законодатель в Трудовом кодексе РФ закрепляет определённые гарантии, способствующие осуществлению ею своих трудовых прав с учетом состояния беременности.

Именно понимание принципа равенства, в трудовых отношениях в том числе, через призму утверждения равных возможностей для всех людей вне зависимости от гендера и других характеристик, позволяет выявить истинную сущность данного принципа. Таким образом представляется возможным существование равенства не только в качестве закреплённой в нормах права идеи, но и как реальной и осуществимой на практике действительности.

В тесной взаимосвязи с равенством прав и возможностей в трудовом праве находится принцип единства и дифференциации в сфере труда. Единство правового регулирования общественных отношений в сфере труда сводится к тому, что ко всем работникам на территории Российской Федерации применяются общие нормы. Дифференциация, напротив, служит механизмом конкретизации единых принципов регулирования в разнообразных условиях [Пашерстник, с. 72]. Обращение к дифференцированным нормам имеет место тогда, когда становится невозможным достижение целей правового регулирования, путем применения общей нормы права, когда возникает объективная необходимость в регулировании общественного отношения с участием определенных категорий работников, ввиду наличия каких-либо объективных или субъективных факторов.

Таким образом, для наиболее полного осмысления принципа равенства в сфере труда необходимо обратиться к концепции равных возможностей для участников трудовых отношений. Действительная реализация принципа равенства становится возможной путем создания определенных, гарантируемых государством средств, с помощью которых достигается наиболее полное осуществление каждым индивидом своих прав. Сочетание в трудовом праве единства и дифференциации в регулировании общественных отношений, использование общих и специальных норм, позволяет преодолевать существующие на пути к равенству барьеры, отражая формальное равенство через единство, и фактическое равенство через дифференциацию.

1.2. ПОНЯТИЕ «ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО» В ДОКТРИНЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

В настоящее время проблема гендерного неравенства становится одной из наиболее актуальных. На сегодняшний день наблюдается положительная тенденция к сокращению уровня гендерной сегрегации, однако, несмотря на это данную проблему нельзя считать изжитым наследием прошлого. Практика показывает, что проявления гендерной дискриминации, в том числе в сфере труда, существуют и сегодня, в связи с чем особенно остро стоит потребность разрешения проблем, стоящих на пути к обеспечению гендерного равенства. Неравное положение мужчин и женщин негативно сказывается на уровне развитости современного общества.

Гендерное равенство является обязательным условием соблюдения прав человека и выступает важным условием процветания всего общества. На международной правовой арене все чаще поднимается вопрос закрепления и реализации важнейших принципов всех демократических государств – принципов обеспечения равенства возможностей и запрещения дискриминации в области труда и занятости. Генеральный директор Международной организации труда Гай Райдер в своем выступлении на 107-й сессии МОТ в городе Женеве заявил о невозможности построения «светлого будущего» без немедленного ускорения продвижения к гендерному равенству.

Необходимость закрепления равенства мужчин и женщин воплощается во многих международных и национальных нормативных правовых актах. Международная организация труда указывает на приоритетность и острую необходимость выполнения задачи по созданию и обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда. Так, например, в Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» закрепляется важность обеспечения подлинного равенства трудящихся мужчин и женщин, желающих сочетать профессиональные и семейные обязанности [11]. Также, заслуживающим внимания является пункт 3 статьи 10 Декларации ООН «О

ликвидации дискриминации в отношении женщин» от 7 ноября 1967 года, которые провозглашает, что «меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы, с учетом физиологических особенностей их организма не должны считаться дискриминацией» [9].

Отечественное законодательство, регулирующее вопросы гендерного равенства в трудовых отношениях, прежде всего, выражено в части 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации, провозглашающей равные права и свободы и равные возможности для их реализации для мужчин и женщин и в нормах Трудового кодекса Российской Федерации, который преломляя конституционные нормы на общественные отношения в сфере труда, закрепляет равенство возможностей участников общественных отношений в реализации своих трудовых прав. Кроме того, в контексте исследования аспектов гендерного равенства, необходимо сконцентрировать внимание на утверждении в Трудовом кодексе Российской Федерации запрета устанавливать любые ограничения в предоставлении и реализации трудовых прав человека или предоставление преимуществ по половому признаку [16].

Проблема гендерного неравенства в России относительно самобытна. В связи с тем, что дискриминация для социалистического общества считалась явлением чуждым, несвойственным существовавшей в тот период идеологии, вопросам обеспечения равенства и запрещения дискриминации не уделялось особого внимания вплоть до начала 90-х годов XX века. Кроме того, внедрение законодательных инициатив и проведение реформ, позволяющих решать проблемы гендерного неравенства, стало популярным только в недавнее время. В историческом плане это сравнительно небольшой период времени для формирования законодательства, которое полностью бы разрешало существующие проблемы и отвечало бы в полной мере международным стандартам равенства и запрета дискриминации по признаку пола. По этой же причине научное осмысление вопросов гендерного неравенства не сформировано в той степени, которая позволила бы дать ответы на современные запросы.

Исследование понятия «гендерное равенство» следует начать с обозначения понятия «гендер».

Понятие «гендер» впервые упоминается американским психоаналитиком Робертом Столлером в конце 50-х годов XX века [105]. Он заключил, что не всегда биологический пол совпадает с половой идентичностью. Различия между гендером и полом сводятся к тому, что пол человека относится к биологическому фактору и определен еще до рождения человека по его анатомическим признакам, а гендер происходит от социального фактора деления людей и связан с определенной системой сформированных в обществе представлений о поведении мужчин и женщин. В трактовке Роберта Столлера гендер индивида определяется на пути его становления и не зависит от его физиологических особенностей.

Немалое количество ученых в различных областях исследований приводят различия понятий «гендер» и «пол». Так, в социологии утверждается, что названные понятие безусловно близки друг к другу, но не идентичны. Рождественская Е.Ю., например, в своем научном труде утверждает, что пол представляет собой отражение физиологических и анатомических особенностей организма, определяемых гормонами и набором хромосом и фиксируемых в документах при рождении человека. Гендер, в свою очередь, — это социальное поведение человека, базирующееся на представлениях общества о разделении мужских и женских поведенческих черт [Рождественская, с. 163]. Московская Н.Л., доцент педагогических наук, также является сторонницей разнополярности категорий «пол» и «гендер». В ее понимание пол – это врожденная характеристика человека, неизменная и постоянная, обусловленная биологическими факторами. Гендер же изменчив и социально сконструирован под влиянием того общества, в котором находится индивид [Московская, с. 4].

Таким образом, на современном этапе развития научной мысли в таких областях как социология, психология, педагогика и др. превалирует следующий подход к определению гендера: под гендером понимается совокупность

социальных и культурных характеристик, которые определяют различия в поведении между мужчинами и женщинами.

Современная западная научная мысль идет по пути усложнения исследуемых в соотношении понятий. На сегодняшний день в Соединенных Штатах Америки и странах Западной Европы ставится вопрос о существовании более 50-ти гендеров. Наряду с физиологическими характеристиками и социально-поведенческими аспектами зарубежными учеными изучаются вопросы половой идентичности, то есть того, кем человек сам себя ощущает.

Не во всех случаях зарубежный опыт определения гендера следует по пути широкого толкования. В иностранных научных источниках гендерное равенство трактуется, прежде всего, как состояние, при котором доступ к правам и возможностям не зависит от пола человека. Важно отметить, что при этом уточняется, что гендерное равенство необязательно означает одинакового для всех положения в предоставлении отдельных гарантий. Должны учитываться различные способности, потребности, а также особенности организма человека, как представителя того или иного пола [110].

Важным направлением в рамках настоящей работы является анализ подхода к разграничению понятий гендер и пол, используемых в нормативно-правовых актах. Так, Конвенция Совета Европы по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье, принятая в мае 2011 года в Стамбуле трактует понятие «гендерный» как социально-закрепленные роли, поведение и характеристики, соответствующие в определенном обществе мужчинам и женщинам [14].

В российской действительности попытка законодательно закрепить понятие «гендер» предпринималась в проекте Федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации», однако не дала положительного результата. Статья 1 названного проекта Федерального закона обозначала гендер как социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику, экономику,

право, идеологию и культуру [23]. Данное определение отличается от описанных выше дефиниций гендера. Использованная формулировка не совсем отражает мысль, которую по всей видимости хотел передать инициатор проекта Федерального закона. В указанной формулировке определение базируется не на отношениях общества, которое предписывает определенные социальные и культурные нормы поведения, и отдельного человека, который им следует, а на отношениях между женщиной и мужчиной.

Вопреки тому, что среди ученых и правоприменителей нет единого мнения относительно понятия гендера, направленность на изучение социально-трудовых отношений в контексте гендерной составляющей неуклонно растет.

Исходя из анализа отечественной юридической доктрины и положений действующих в РФ нормативных-правовых актов, можно сделать вывод о том, что при использовании понятий «гендер», «гендерный» и т.п., юристами-теоретиками и юристами-практиками подразумевается отождествление гендера с биологическим полом человека. В связи с этим, представляется целесообразным в рамках настоящего исследования использовать гендер и пол как синонимы.

Как справедливо отмечается в научной литературе: «Принцип гендерного равенства в трудовых отношениях нельзя рассматривать в абсолютном значении» [Лилюкова, Сторчак, с. 186]. Необходимо понимать, что сущность идеи равенства мужчин и женщин в сфере труда базируется на концепции равенства интеллектуального и физического потенциала человека вне зависимости от его гендерной принадлежности. При этом важно подчеркнуть, что при таком подходе не должны игнорироваться физиологические особенности женского организма, важно учитывать возможность выполнения женщинами тяжелого физического труда или работы во вредных условиях.

Дифференцированный подход к применению женского труда и ограничения на допуск женщин к определенным видам работ должен применяться исключительно в целях заботы о здоровье женского организма.

Важно, чтобы такой подход не умалял право женщин на самостоятельный выбор рода деятельности, осуществления их трудовых прав.

Так, в качестве примера разумного ограничения принципа гендерного равенства в сфере труда можно привести утверждённый Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512-н перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [22]. Данный Приказ издан в соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей основы обеспечения охраны здоровья женщин на отдельных работах.

Исходя из положений законодательства, правоприменительной практики, а также доктрины трудового права явно прослеживается, что на сегодняшний день проблемы гендерной асимметрии носят преимущественно женский характер, но это не означает, что проблемы гендерного равенства неактуальны для мужчин. Подлинное равенство основывается на необходимости обеспечения достаточного уровня защиты трудовых прав работников обоих полов с учетом тех или иных факторов. Так, регулирование труда в вопросах, связанных с физиологией женского организма, например, беременность, возможность выполнения тяжелого физического труда и так далее по-прежнему касаются исключительно труда женщин, а в вопросах регулирования труда лиц с семейными обязанностями наблюдается тенденция увеличения потребности мужчин в распространении на них данных норм. В последнее время растет число обращения работников-мужчин в суд связи с ущемлением их трудовых прав по признаку пола. Такая тенденция характерна как для России, так и для иностранных государств.

В заключении первой главы настоящего исследования, следует указать на исключительную значимость как общеправового принципа равенства в целом и в трудовых отношениях в частности, так и принципа равенства по признаку пола. Отдельно стоит подчеркнуть и то, что доктрина трудового права на данный момент находится на этапе осмысления дефиниции понятия «гендерное

равенство». Важное значение в исследовании данного вопроса имеет определение понятия «гендер». В трудовом праве подавляющее большинство теоретиков и правоприменителей отождествляют понятие «гендер» с биологическим полом человека. Изучая вопросы равенства прав и возможностей мужчин и женщин в трудовом праве, невозможно не обратиться к анализу принципа единства и дифференциации в сфере труда, служащего механизмом уравнивания участников трудовых и связанных с трудовыми отношений.

ГЛАВА 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

2.1. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены как общие для всех работников положения по охране труда, так и специальные нормы, которые регулируют труд отдельных категорий работников. Такие нормы, посредством частичного ограничения общих правил или предоставления дополнительных гарантий, выступают ключевым звеном в осуществлении особой охраны уязвимых категорий работников, уравнивания их с остальными. Для целей настоящего исследования необходимо проанализировать именно закрепленные в трудовом законодательстве специальные нормы, рассмотреть вопрос их применимости на практике. Важными с точки зрения исследования проблем обеспечения гендерного равенства в сфере труда являются положения главы 41 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

В вопросе анализа гендерного равенства при заключении трудового договора необходимо сперва обратиться к статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации, которая содержит прямой запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. Под запретом любое ограничение прав работника или предоставление ему прямых или косвенных преимуществ (то есть дискриминация) по не связанным с деловыми качествами обстоятельствам. При этом в статье уточняется в качестве исключений случаи, когда федеральными законами предусматривается право или обязанность устанавливать какие-либо ограничения или преимущества. В связи с отсутствием в трудовом законодательстве полного перечня, в котором были бы отражены причины отказа в заключении трудового договора, считающиеся необоснованными,

вопрос о дискриминационном характере той или иной причины отказа при приеме на работу разрешается судом в каждом конкретном случае.

Важнейшей при анализе вопроса обоснованности отказа в оформлении трудовых отношений является категория «деловые качества». Содержание данной категории не устанавливается в Трудовом кодексе Российской Федерации, однако оно раскрывается в Постановлении Пленума Верховного суда РФ [28]. Суть категории «деловые качества» сводится к имеющимся у физического лица способностям осуществлять трудовую деятельность в зависимости от наличия у такого лица профессионально-квалификационных (к ним могут относиться: профессия, квалификация, специальность) и личностных качеств (подразумевается состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по специальности или в конкретной отрасли).

Стоит подчеркнуть, что Постановления Пленума Верховного Суда РФ носят разъяснительный характер и не включают в себя подлежащие обязательному применению нормы права. В связи с этим справедливым и обоснованным представляется мнение Курсовой О.А. о том, что «неопределенность понятия «деловые качества работника» открывает широкие возможности для творческого подхода работодателей к делу необоснованных отказов в приеме на работу» [Курсова, с. 12].

В контексте анализа наличия дискриминационного фактора в установлении работодателем тех или иных требований для работников, выявлении расширительного толкования работодателем деловых качеств работника интересно рассмотреть резонансные судебные дела заявительниц Магуриной Евгении и Иерусалимской Ирины против компании российских авиалиний «Аэрофлот» [30, 31]. Исходя из содержания рассмотренных дел установлено, что заявительницам, работающим в компании в должности бортпроводниц, на основании действующих у работодателя локальных нормативных актов была снижена часть стимулирующих выплат за несоответствие размеру одежды, который закреплен в положении работодателя в качестве критерия «Успешность». Судом были тщательно проанализированы

действующие на федеральном уровне стандарты и требования для лиц, занимающих должность бортпроводников, связанные с возможностью осуществления ими работы в должности. В ходе анализа судом выявлено полное соответствие заявительниц указанным требованиям. В связи с тем, что ограничение работниц в правах не связано со специфическими требованиями к осуществляемой ими работе или с деловыми качествами, суд пришел к безусловному выводу о наличии дискриминационного характера установленных работодателем норм. Неоспорима степень важности вынесенного судом решения для правоприменительной практики, которая идет по пути пресечения произвола со стороны работодателя в трактовке деловых качеств работника, запрета ограничения работника в правах по не связанным с деловыми качествами обстоятельствам.

Отдельно предусмотренная законодателем гарантия в отношении женщин при приеме на работу – безусловный запрет отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. В случае получения отказа в приеме на работу, лицо вправе запросить у работодателя обоснование такого отказа в письменной форме и впоследствии обжаловать его в суде. Однако, бремя доказывания дискриминационного характера отказа в заключении трудового договора ложится на заявительниц, что существенно снижает возможность представления качественной доказательственной базы и, соответственно, вынесения решения по иску в пользу работницы. Подробнее причины неэффективности данного подхода рассмотрены в третьей главе настоящего исследования.

В контексте изучения особого положения женщин, установленного трудовым законодательством, отдельного внимания заслуживают положения статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации, которая устанавливает определенные ограничения на применение женского труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки), а также на работах,

связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Подробнее установленные ограничения описаны в приказе Минтруда России от 18.07.2019 № 512н, содержащим перечень из 100 пунктов, перечисляющих те производства, работы и должности, на которых применение труда женщин должно быть ограничено.

Феминистическая мысль в современном обществе обретает все большую популярность, что приводит к острым дискуссиям о дискриминационном характере ограничений, налагаемых на женщин нормой Трудового кодекса Российской Федерации и вытекающим из нее Перечнем. Полемика происходит на самых разных уровнях: в научном сообществе, среди практикующих юристов, на уровне государственного управления, в средствах массовой информации и так далее. Здесь важно отметить, что бурное обсуждение данной темы в совокупности со сложившейся судебной практикой косвенно поспособствовало тому, что в 2021 году Перечень был существенно сокращен с 456 до 100 пунктов. Разработка обновленного Перечня проходила комплексно, при участии исследователей в области медицины (Научно-исследовательского института медицины труда им. Н. Ф. Измерова, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей, представителей различных профсоюзов работников и объединений работодателей). Решение о сокращении Перечня было принято с учетом существенных изменений условий труда, прежде всего, с автоматизацией многих современных производств, улучшения качества применяемого оборудования на отдельных видах работ и, в связи с этим, упрощения деятельности работника. Например, на сегодняшний день значительно проще дается управление самолетом. Еще не так давно, пилоту необходимо было прикладывать физические усилия для управления штурвалом, а сегодня большинство действий по пилотированию осуществляются при помощи специальных систем путем нажатия кнопки.

Однако, даже при таком значительном снижении пунктов Перечня с 456 до 100, нельзя однозначно утверждать, что фактически список сократился более,

чем в 4 раза. Неоспорим тот факт, что законодатель тем самым существенно расширил возможности осуществления женщинами своих трудовых прав, но при этом поменялась и структура самого документа. Так, в сравнении с предыдущим, новый Приказ, утверждающий Перечень работ, производств и должностей, на которых ограничено применение женского труда, содержит множество обобщений, в связи с которыми перечисленные ранее в несколько пунктов профессии, объединены в один пункт по конкретной отрасли или производству. Фокус при анализе двух Приказов должен быть смещен на изменение формулировки «запрет» на установление «ограничений» в применении женского труда, как в самом Приказе Минтруда России, так и в статье 253 Трудового кодекса Российской Федерации. За некоторыми исключениями (п. 89 – 98 действующей редакции Перечня), на данный момент, при соблюдении некоторых условий, которые будут раскрыты в тексте исследования далее, женщина может устроиться на работу, предусмотренную Перечнем.

Тем не менее, несмотря на произведенные законодателем изменения, точка зрения о дискриминационной составляющей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации продолжает оставаться популярной. В частности, ее поддерживают депутаты Государственной Думы Российской Федерации С.В. Аксентьева, Р.Б. Чермис, К.А. Горячева, которые выступают за радикальную позицию признания нормы об ограничении женского труда на отдельных работах утратившей силу. Ими инициировано внесение в Государственную Думу соответствующего проекта федерального закона об устранении правовых основ профессиональной и экономической дискриминации женщин [24]. В пояснительной записке к законопроекту депутаты ссылаются на то, что ограничение труда женщин на работах из Перечня является препятствием для получения женщинами больших в сравнении с мужчинами доходов, так как недопуск их к работам в таких высокооплачиваемых, законодательно «мужских» отраслях, как, например, нефтехимическая, нефтедобывающая, металлургическая промышленность, вынуждает женщин работать в отраслях с меньшим уровнем заработных плат и, как итог, получать в дальнейшем меньшую

пенсию. В качестве других доводов, продвигаемых инициаторами законопроекта в пользу упразднения статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации, содержатся следующие: низкая эффективность заботы о здоровье женщин путем ограничения их доступа в некоторые профессии, несправедливость неравных условий заботы со стороны государства в отношении мужчин, необходимость сохранения за женщинами возможности выбора в вопросе приоритетности создания семьи или построения карьеры.

Комментируя предложения, раскрываемые в названном проекте федерального закона, необходимо еще раз внести уточнение о том, что статья 253 Трудового кодекса Российской Федерации не закрепляет абсолютную закрытость для женщин профессий из перечня. Исключение составляют поименованные в пунктах 89-98 Перечня работы. Важно подчеркивать то, что при проведении специальной оценки, результатами которой будет установлена безопасность на рабочем месте, женщина при изъявлении желания будет допущена к работе из Перечня.

Данный вывод подтверждается и Определением Конституционного Суда, в котором обозначен неабсолютный характер ограничений. При условии создания работодателем на рабочем месте безопасных условий труда, подтверждения данного факта результатами аттестации рабочих мест и положительным заключением государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации, специальность, предусмотренная Перечнем, может стать доступной для женщины [26].

Рассмотрим подробнее вопрос допуска женщины к работе, включенной в Перечень. Российской правоприменительной практике известны случаи, когда суд признавал дискриминационным отказ в заключении трудового договора с женщиной, обоснованный Перечнем.

Гражданка Медведева С.В., прошедшая обучение и получившая соответствующий аттестат, получила отказ в принятии на работу по специальности в должности моториста-рулевого со ссылкой на предусмотренные Приказом Минтруда России ограничения. Посчитав

полученный отказ нарушением своих прав, она обратилась в суд, но не добилась положительного результата. Исчерпав все способы национальной защиты, заявительница обратилась с жалобой в Комитет Организации Объединенных Наций по ликвидации дискриминации в отношении женщин, который принял позицию работницы. Позиция Комитета ООН отражена в обзоре судебной практики Верховного Суда РФ от 06.07.2016 [39]. В качестве рекомендаций в адрес Российской Федерации Комитет указал на то, что список работ, на которых ограничивается применение женского труда, должен быть пересмотрен для устранения возможности дискриминации под влиянием стереотипов о социальной роли женщин. Комитет ссылается как на весомый довод для предоставления гражданке Медведевой С.В. возможности занять должность по полученной ею специальности на наличие у нее двух детей, а также на то, что она находится в разводе, из чего следует, что ее приоритет вероятно смещен в сторону построения карьеры для обеспечения финансового благосостояния своей семьи. Наличие в российском законодательстве положений об ограничении применения женского труда, рассматриваемых в аспекте заботы о здоровье женщин, не оспаривалось в решении Комитета, при этом указывалось на то, что единственной целью ограничений должна быть именно охрана материнства. Только доказательства существенного негативного влияния условий работы на репродуктивную функцию женщины, а также невозможность их устранения могут служить основанием для отказа в приеме на работу.

Учитывая доводы, представленные в решении Комитета, Верховный Суд Российской Федерации вынес решение об отмене предыдущих судебных актов по делу и о направлении его на новое рассмотрение. В конечном итоге, при установлении факта возможности со стороны работодателя обеспечить безопасные для здоровья женщины условия труда на рабочем месте, районным судом отказ в заключении трудового договора с Медведевой С.В. был признан нарушающим запрет дискриминации в отношении женщин [98].

Из изложенного следует, что определяющий фактор для анализа наличия либо отсутствия дискриминационного характера положений ст. 253 Трудового

кодекса Российской Федерации – истинное понимание разницы между дискриминацией и дифференциацией правового регулирования, на которую нередко указывается в нормативных правовых актах, а также в правоприменительной практике. В частности, разграничение дифференциации и дискриминации содержится в конвенции Международной организации труда № 111 1958 года: дискриминация понимается как установление любых различий в сфере труда по признакам пола, расы, национальности и других признаков. Нельзя говорить о дискриминации в случаях, когда принимаются «особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста... признаются нуждающимися в особой защите и помощи» [6]. Таким образом, в отличие от дискриминации, дифференциация правового регулирования труда нацелена на обеспечение равных возможностей для каждой категории работников, посредством закрепления специальных норм.

Ключевым моментом, на котором стоит заострить внимание, является преследуемая законодателем цель ограничения применения труда женщин на отдельных производствах, работах, должностях. Данная норма призвана защитить женское здоровье, прежде всего репродуктивную функцию, от производственных факторов.

Высшие инстанции национальных судов неоднократно давали свои пояснения касательно ограничения применения женского труда на отдельных видах работ. Определением Конституционного Суда Российской Федерации вынесено решение по жалобе гражданки Клевец А.Ю., ссылавшейся на то, что ее конституционное право, гарантирующее равные возможности для реализации своих прав, нарушено вследствие недопущения ее к работе в должности машиниста электропоезда [26]. В решении Конституционный Суд обозначил приоритетность здоровья человека, признание его высшим неотчуждаемым правом. В соответствии с Конституцией Российской Федерации государство берет на себя обязанность сохранять и укреплять здоровье людей. Одним из аспектов выполнения этой обязанности выступает правовая регламентация отношений по реализации гражданами своих конституционных прав. В области

правового регулирования труда государство принимает меры по охране здоровья работников, в частности путем установления общих для всех мер, так и специальных норм, применяемых к отдельным категориям работников, обусловленных характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма работников и т.п., к числу которых относятся и особенности регулирования труда женщин.

Забота государства о репродуктивном здоровье женщины – безусловное благо не только для отдельной женщины, но и для всего государства в целом, так как напрямую влияет на демографическую ситуацию. В связи с этим социальная политика государства, нацеленная на повышение рождаемости, снижение младенческой смертности, призвана обеспечивать баланс снижения производственных рисков при сохранении трудового потенциала женщин. К основным факторам, отрицательно сказывающимся на репродуктивном здоровье женщины, относятся концентрации ядовитых, радиоактивных химических веществ, поднятие и перемещение вручную тяжестей, а также тяжелая общая трудовая нагрузка.

Вместе с тем, для предотвращения дискриминации в отношении женщин, риск нарушения системы репродуктивных органов обязательно должен быть действительным и обоснованным, то есть необходимо с помощью специальной экспертизы выявить и доказать взаимосвязь между воздействием условий труда на рабочем месте и негативным изменением (угрозой изменения) репродуктивного здоровья.

Таким образом, важнейшая цель ограничения применения женского труда в отдельных сферах заключается в охране хрупкой и наиболее уязвимой к влиянию негативных факторов репродуктивной функции женщины. При этом особенно важно избегать исключительно формального толкования норм трудового законодательства и сохранять индивидуальный подход, анализируя обоснованность ограничений в каждом конкретном случае.

Однако, в некоторых случаях судом не учитывается цель установления ограничений при принятии решения о возможности применения женского труда

на работах из Перечня. Наглядный пример формального подхода к рассмотрению дела – решение Фрунзенского районного суда города Санкт-Петербург [36].

Суть рассмотренного судом дела заключалась в том, что работнику, работающему по профессии, включенной в Перечень, была произведена операция по смене пола с мужского на женский. После получения документов с измененным полом, работница уведомила работодателя об изменении персональных данных. Работодатель, в свою очередь, сославшись на предусмотренные ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации, издал приказ о расторжении трудового договора по пункту 13 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Не согласившись с увольнением, работница обратилась за защитой своих трудовых прав, однако в удовлетворении иска ей было отказано в первой и апелляционной инстанции. Позднее Президиум Санкт-Петербургского городского суда отменил предыдущие судебные акты и направил дело на новое рассмотрение в связи с отсутствием указания на конкретные медицинские противопоказания для продолжения работы в должности. При повторном рассмотрении дела было установлено отсутствие законных оснований для увольнения работницы [37]. Проанализировав произошедшие изменения трансгендерного работника, учитывая то, что ограничение применения женского труда преследует цель защиты хрупкого репродуктивного здоровья женщины, суд пришел к выводу дискриминационного характера увольнения.

Описанный судебный прецедент – наглядный пример того, что правильное разрешение судом возникающих коллизий возможно только с учетом тщательного изучения положений законодательства путем определения целей правового регулирования. Вынесение решения, которое отвечало бы требованиям справедливости, лежит в области более углубленного анализа правовой нормы, выявления истинной мотивации законодателя в ее установлении. Формальный подход, при котором применяется правовое

положение толкуется в строгом соответствии с буквой закона без учета его действительного смысла, может повлечь нарушение прав и свобод человека.

Таким образом, исходя из установленных правовых норм, позиции Конституционного Суда Российской Федерации, правоприменительной практики, усматривается потенциальная возможность применения женского труда в предусмотренных Перечнем работах при условии отсутствия угроз для репродуктивной функции. Однако осуществление этой возможности нередко ставится в зависимость от решения работодателя о создании или несоздании безопасных для женского здоровья условий труда. Также, на трудоустройство может повлиять суд, который при подаче искового заявления женщиной, желающей получить определенную Перечнем работу, устанавливает имеется ли у работодателя возможность создать безопасные условия труда на рабочем месте, которые не повлекут негативные последствия для репродуктивной функции женщины, и в случае выявления такой возможности обязывает работодателя обеспечить безопасные условия на рабочем месте. На мой взгляд, в ситуации, когда законодателем изначально не устанавливается обязанность для работодателя создать такие условия труда, которые были бы признаны безопасными. При объективной возможности их создания на рабочем месте, велика вероятность выявления дискриминационных факторов со стороны работодателя, когда условия на рабочем месте не будут созданы работодателем ввиду, например, экономии денежных средств и женщине, желающей получить работу, будет формально отказано в приеме на работу. Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации на работодателя возложена обязанность разработки мер по обеспечению безопасных условий и охраны труда, которой в описанной выше ситуации работодатель может пренебречь.

В связи с изложенным, представляется целесообразным законодательно закрепить требование в результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах по включенным в Перечень работам, при комплексном их исследовании, делать вывод о наличии либо об отсутствии факторов, которые исключают применение женского труда. Для этого необходимо включить в

утвержденную Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н форму карты специальной оценки условий труда работников пункт соответствующего содержания. Указание на возможность применения женского труда при приведении в соответствие условий труда следует закрепить в строке 030 утвержденной формы карты СОУТ. Таким образом, будет снижена возможность злоупотребления со стороны работодателя правом отказа женщине в приеме на предусмотренную Перечнем работу в связи с несоответствием условий труда требованиям трудового законодательства, когда объективно такие требования могут быть приведены в соответствии с допустимыми для применения женского труда.

Также при исследовании особого положения женщин при заключении трудового договора следует рассмотреть запрет включения условия об испытании в трудовой договор с беременными женщинами и с женщинами, имеющими полуторогодовалых детей. Запрет на установление испытательного срока для данной категории абсолютный и не должен быть нарушен даже при получении согласия женщины на установление испытания при приеме на работу.

Безусловный характер данного запрета подтверждает случай из судебной практики, когда судом была восстановлена на работе сотрудница, которая являлась беременной при приеме на работу с установлением испытательного срока, но на момент увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания, уже беременной не являлась по причине перинатальной потери [32]. Решающим в данной ситуации стал именно предусмотренный трудовым законодательством запрет на установление испытания для беременной женщины. Соответствующие выводы суда сделаны на основе признания недействительным условия об испытании в трудовом договоре с беременной женщиной.

Также судебной практике известен случай, в котором сотрудница, принятая на работу с условием об испытании, забеременела во время испытательного срока, сообщив об этом работодателю в устной форме [33]. Работодатель, учитывая то, что при приеме на работу сотрудница не была

беременна, ошибочно посчитал, что условие об испытании правомерно и уволил ее в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Как и в вышеописанной ситуации, суд восстановил заявительницу на работе, признав данное условие трудового договора недействительным, так как узнав о беременности, работодатель обязан был отменить испытательный срок.

Необходимо отметить, что установление запрета на прием с условием об испытании тесно связано с запретом расторжения трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя. Целью установления дополнительных гарантий в отношении беременных женщин и лиц с семейными обязанностями является охрана семьи, материнства и детства, выступающая одним из приоритетных направлений политики государства. Верховный Суд Российской Федерации в своем Постановлении называет функции материнства и воспитания детей общественно значимыми, в связи с чем лица, выполняющие данные функции и одновременно являющиеся участниками трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений, нуждаются в особом правовом регулировании для создания благоприятных условий труда, уравнивания их с остальными участниками отношений в сфере труда [28].

2.2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПРИ ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

Вопросы гендерной дифференциации следует проанализировать с одной из самых актуальных и важных проблем – проблем неравной оплаты труда мужчин и женщин. Категория разрыва в оплате труда является значимым элементом в исследовании вопросов гендерной сегрегации в трудовых отношениях, так как позволяет в точных цифрах отслеживать прогресс в сфере обеспечения гендерно равенства в рамках как всего мира, так и отдельного государства.

Согласно результатам анализа Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», опубликованным в 2022 году,

гендерный разрыв в оплате труда в России в среднем составляет 37,3 % [53]. Экспертами исследованы данные по оплате труда за период с 1996 по 2021 год. В качестве основных причин существующего разрыва названы следующие: неравное распределение семейных обязанностей в пользу женщин, меньшая востребованность женщин-матерей на рынке труда, преобладание мужчин в высокооплачиваемых профессиях, большая готовность мужчин по сравнению с женщинами к конкуренции и риску.

Также на заседании Государственной Думы Российской Федерации по вопросу гендерной дифференциации заработных плат докладывала заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Ольга Баталина, которая заявила, что с каждым годом разрыв сокращается, но по-прежнему остается высоким. Из анализа данных Минтруда России разрыв в 2022 году составил почти 28 % [80].

Одной из причин гендерной дифференциации оплаты труда является недооцененность квалифицированного умственного труда, укоренившейся установкой о том, что тяжелый физический труд, в котором преимущественно заняты мужчины ввиду большей физической силы по сравнению с женщинами, должен быть оплачен в большем размере. Также, следует указать на то, что традиционно в бюджетной сфере, уровень оплаты труда в которой, зачастую, не является высоким, преобладает женский труд.

Правовое обоснование существующего разрыва оплаты труда определить сложно. На диспропорции в размере оплаты труда существенное влияние оказывают стереотипные взгляды на социальные роли мужчин и женщин. В мыслях многих людей по-прежнему сохранено мнение о том, что ввиду психоэмоциональных характеристик, женщина не способна принимать обоснованные, экономически выгодные решения, является не столь эффективным по сравнению с мужчиной руководителем и так далее. Совершенно естественно, что вопросы влияния многовековых традиционных установок могут быть разрешены только с помощью комплексного подхода путем совершенствования законодательства в аспекте предоставления

дополнительных гарантий уязвимым категориям работников, внедрения мысли равенства мужчин и женщин посредством образования и просвещения населения, реализации государственной политики уравнивания правового положения женщин и мужчин.

Немало коллизионных и заслуживающих внимание со стороны изучения вопроса обеспечения гендерного равенства в сфере труда положений, содержат нормы Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие определенные гарантии и компенсации некоторым категориям работников.

Обратимся к закреплённому в статье 259 Трудового кодекса Российской Федерации запрету направления беременных женщин в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни. Данный запрет является абсолютным и не может быть проигнорирован даже в случае получения письменного согласия женщины. Такая гарантия, опять же, прежде всего имеет своей целью охрану здоровья беременной женщины и ее ребенка и напрямую связана с политикой государства, направленной на улучшение демографической ситуации в стране. Может показаться, что разногласия в вопросе справедливости и оправданности данной нормы возникают крайне редко. Однако, в некоторых ситуациях сами беременные женщины расценивают запрет на направление в служебные командировки как нарушение своего трудового права на равные возможности.

Рассмотрим в качестве наглядного примера судебное дело гражданки Ледневой М.В., обратившейся в суд с целью признания незаконным отзыв ее с командировки. Беременная работница в связи с выплатой в период командировки суточных помимо заработной платы, выразила письменное согласие на направление в служебную командировку, уточнив, что не имеет медицинских противопоказаний. Работодатель направил сотрудницу в командировку, но позднее отозвал ее со ссылкой на ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации. Суд встал на сторону работодателя и отказал в удовлетворении требований истицы, обозначив однозначный запрет направления беременных женщин в командировку вне зависимости от наличия

их согласия или предоставления медицинских справок о нормальном протекании беременности и отсутствии противопоказаний [38].

В доктрине трудового права встречается мнение о том, что в вопросе направления беременных женщин в служебные командировки должен применяться индивидуальный подход в связи с тем, что беременность может протекать у женщин по-разному и в определенных ситуациях направление беременной женщины в командировку не подвергает опасности ее здоровье и здоровье ее ребенка. Абсолютный характер данного запрета может нарушать интересы и работницы, и работодателя. Таким образом, разумно было бы предусмотреть в законодательстве возможность с письменного согласия беременной женщины направить ее в командировку.

Однако стоит учитывать, что практика в таком случае может сложиться неблагоприятным для женщин образом. Высока вероятность злоупотребления работодателем возможности направления беременной женщины в командировку. Может возникнуть ситуация, при которой работодатель в принудительном порядке предложит беременной женщине написать согласие на направление в командировку. Необходимо учитывать, что научно доказано возникновение у женщин психоэмоциональных изменений во время беременности. В этот период женщины более подвержены стрессовым состояниям, возможно повышение чувствительности и восприимчивости к различным ситуациям. Более того, беременная женщина, выразившая добровольное согласие на направление в служебную командировку, может необъективно оценить степень влияния связанных с командировкой факторов на ее здоровье и здоровье ее ребенка. Дополнительной мотивацией дать согласие на направление в служебную командировку, может послужить финансовая сторона вопроса. В связи с изложенным, полагаем, что безусловный запрет на направление беременных женщин в служебные командировки не должен быть отменен так как имеет своей целью устранении возможности произвола со стороны работодателя.

Отдельно следует рассмотреть предусмотренную статьей 320 Трудового кодекса Российской Федерации гарантию установления сокращенной рабочей недели для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Формулировка обозначенной статьи, в соответствии с которой коллективным договором или трудовым договором для данной категории работниц устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов, позволяет неоднозначно трактовать установленную норму. Некоторые работодатели ограничительно толкуют положение названной статьи, ошибочно полагая, что отсутствие в организации коллективного договора и неуказание в трудовом договоре с работницей условия о сокращенной рабочей неделе, позволяет им применять общую норму о продолжительности рабочей недели в 40 часов. Подобное толкование препятствует полной реализации цели правового регулирования, лишает женщин предусмотренной трудовым законодательством дополнительной гарантии.

Данный вывод подтверждается решением апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда. Гражданка Молоток А.А. обратилась в суд с иском о взыскании заработной платы за привлечение к сверхурочной работе в связи с тем, что работодатель не предоставил ей закрепленную в статье 320 Трудового кодекса Российской Федерации гарантию сокращенной рабочей недели. Работодатель оспаривал привлечение работницы к сверхурочной работе. В обоснование своей позиции представитель работодателя указывал на то, что на предприятии отсутствует коллективный договор, а по вопросу о продолжительности рабочей недели с работницей была достигнута договоренность и подписан трудовой договор. Кроме того, действующими у работодателя правилами внутреннего трудового распорядка установлена 40-часовая продолжительность рабочей недели. Суд в рассматриваемой ситуации встал на сторону истицы, обозначив, что названные работодателем обстоятельства не могут являться основанием нарушения прав работницы [34].

Таким образом, в связи с тем, что статья 320 Трудового кодекса Российской Федерации в нынешней редакции вызывает неопределенность и порождает споры о толковании данной нормы, представляется целесообразным изменить формулировку указанной статьи, обозначив в ней то, что для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Режим работы при сокращенном рабочем времени определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, действующими у работодателя, или трудовым договором».

Предоставление дополнительных гарантий в рамках гендерного исследования происходит в отношении женщин, реализовывающих репродуктивную функцию, и в отношении мужчин и женщин, как лиц с семейными обязанностями по воспитанию детей. В последнем случае, гендерное равенство предполагает установление симметричных прав, гарантий и обязанностей для обоих родителей вне зависимости от пола. Представляет интерес анализ положений статьи 258 и статьи 264 Трудового кодекса Российской Федерации в части предоставления перерыва для кормления.

Исследование данного вопроса следует начать с истоков зарождения данной нормы. Положение о предоставлении перерывов для кормления ребенка закреплено в Конвенции МОТ № 183 «Об охране материнства» [13]. Кроме того, рассматриваемая норма не является новой для законодательства России. В советском законодательстве положение о предоставлении перерывов для кормления ребенка в течение рабочего впервые отражено в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года [25]. Необходимость предоставления женщинам дополнительного времени для кормления ребенка была обусловлена меньшей по сравнению с нынешней продолжительностью отпуска по беременности и родам. Так, для женщин, выполняющих физическую работу, отпуск составлял в совокупности 16 недель, а для женщин, занятых умственным трудом – 12 недель. Позднее количество предоставляемых дней отпуска было увеличено, но

законодательство не предусматривало полную оплату отпуска, поэтому большинство работниц выходили на работу раньше предусмотренного срока. В связи с ранним выходом на работу при наличии грудных детей, для организаций, широко использовавших женский труд, законом устанавливалась необходимость создания яслей, детских садов или специальных комнат для кормления ребенка на базе предприятия.

В нынешнем законодательстве актуальность данного положения утеряна. Организация специальных мест для кормления ребенка на сегодняшний день может быть реализована только на уровне социального партнерства. Таким образом, в действующей редакции статьи 258 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, перерыва для кормления ребенка крайне редко данный перерыв используется непосредственно для кормления, зачастую, предоставленное работницам время по их заявлению суммируется и присоединяется к концу или началу рабочего дня. Тем самым, акцент в предоставлении гарантии смещается в сторону проведения дополнительного времени с ребенком и уход за ним, что является одновременно и правом, и обязанностью обоих родителей.

Вместе с тем, следует вернуться к тому, что при обеспечении гендерного равенства для лиц с семейными обязанностями крайне важно предоставлять родителям равные права вне зависимости от пола. Однако, толкование статьи 264 Трудового кодекса Российской Федерации позволяет заключить, что отцу ребенка может быть предоставлен перерыв для кормления только в случае, если отец воспитывает ребенка без матери. Даже при фактическом использовании гарантии в виде перерыва именно для кормления ребенка, есть вероятность, что ребенок находится на искусственном вскармливании и функции по кормлению может осуществлять и отец. Ввиду изложенного, представляется необоснованным лишение родителей возможности выбора вариантов распределения обязанностей в вопросе предоставления дополнительный перерыва.

Показательным в данном случае является решение Суда Европейского союза, в котором был установлен дискриминационный характер отказа в предоставлении отцу перерыва для кормления ребенка, основанного на норме законодательства Испании об исключительном праве матерей на предоставление перерыва. Суд указал на то, что потребность уменьшения рабочего времени в целях ухода за ребенком может возникнуть в равной степени как у отца, так у матери ребенка [Дзюбак, с. 296].

Ввиду однозначной формулировки рассматриваемой нормы в отечественном законодательстве, национальные суды придерживаются единого мнения в вопросе возможности предоставления перерыва для кормления ребенка отцу. Такая возможность по трудовому законодательству реализуется исключительно в случае воспитания ребенка без матери. Так, в одном из рассмотренных случаев, работодатель обратился в суд с целью оспаривания отказа Фонда социального страхования Российской Федерации принять к зачету выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. На доводы Фонда о недостаточности сокращения рабочего времени на один час для осуществления ухода за ребенком, работодатель возражал, что сотруднику дополнительно был предоставлен перерыв для кормления ребенка. Однако суд указанные возражения не принял в связи с однозначной трактовкой положений статьи 258 и статьи 264 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая изложенное, обоснованным с позиции реализации принципа гендерного равенства и вытеснения гендерных стереотипов о роли мужчин и женщин и распределении между ними семейных обязанностей, является распространение нормы о предоставлении перерыва для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет на отца по аналогии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, когда законодательно предусмотрена возможность предоставления родителям выбора о том, кто путем использования предоставленной гарантии будет осуществлять дополнительный уход за ребенком.

Таким образом, исходя из проанализированных в данной главе на основе материалов практики конкретных аспектов трудовых и связанных с трудовыми отношений, можно заключить, что современное законодательство РФ не в полной мере отвечает принципу гендерного равенства и нуждается в совершенствовании. В частности, в рамках данной главы выявлена необходимость доработки формы карты специальной оценки условий труда работников, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, а также статей 258 и 320 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем, отдельно стоит отметить положительные тенденции к сокращению уровня гендерной сегрегации в сфере труда. Так, согласно данным статистики в России наблюдается ежегодное сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин. Кроме того, в 2021 году законодателем в пользу улучшения положения женщин на рынке труда пересмотрен и существенно сокращен утвержденный Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, что является крайне важным этапом на пути действительного обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. ВНЕСУДЕБНЫЕ (НЕЮРИСДИКЦИОННЫЕ) СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

Российская Федерация, декларируя демократические принципы в нормах национального законодательства, в положениях современной теории права, а также укрепляя их практическую реализацию, отражает стремление государства обеспечить каждому гражданину не только подлинную свободу, равенство, в том числе, равенство в сфере труда, но и право на защиту такого приоритета права, характеризующееся всеобщностью и распространенностью в одинаковой мере на всех без исключения граждан вне зависимости от пола, возраста, вероисповедания и других критериев.

Между тем, современный национальный рынок труда все еще характеризуется определенной гендерной социальной нетождественностью (дифференциацией), выраженной высоким уровнем профессиональной горизонтальной и вертикальной сегрегации, наличием диспропорций в сфере оплаты труда, неравенстве возможностей карьерного роста и так далее. Изложенное в рамках настоящего исследования в том числе свидетельствует об определенном уровне неравенства возможностей мужчин и женщин в сфере труда и занятости и, как следствие, необходимости обеспечения полноценной защиты нарушенных прав. Известный ученый В. П. Грибанов справедливо отмечал следующее: «представленное законом субъективное право, которое не обеспечено от нарушения необходимыми юридическими методами защиты, можно признать исключительно «декларативным правом» [Грибанов, с. 215].

Актуальность юридической защиты от явления гендерной асимметрии в трудовых правоотношениях подтверждается следующими данными Всемирного экономического форума: в 2020-2021 годах Россия занимала 81 место из 156 исследованных государств мира в рейтинге гендерного равенства.

Констатировано: в нашей стране женщины достаточно хорошо интегрированы в трудовой рынок, а 68,9% из них имеют трудовую занятость, занимая (в среднем), при этом, наиболее квалифицированные должности, чем мужчины. Между тем, отмечен существенный разрыв в денежных доходах представителей обоих полов (заработной плате) в сторону мужчин. Обосновано, что тот факт, что женщины получают меньший доход в целом, нежели мужчины, признан в качестве традиционной мировой черты рынка труда. По информации, представленной в ООН и Международной конфедерации профсоюзов, женщины получают заработную плату в среднем на 20% меньше, чем мужчины. В России, по сведениям, представленным Росстатом, за октябрь 2022 г. подобный разрыв достиг уровня в 27,5%, а по информации Всемирного экономического форума в 2021 г. денежный доход от труда женщин составил менее 60% от денежного дохода мужчины. Приведенная статистика еще раз наглядно подчеркивает гендерное неравенство в трудовых правоотношениях [Трудовые права женщин..., с. 15].

Определенная проблема для каждого субъекта трудовых правоотношений, столкнувшегося с нарушением права на гендерное равенство, заключается в целесообразном избрании и в рациональном применении регламентированных на нормативном уровне форм и способов защиты, которые можно охарактеризовать как закрепленную или санкционированную законодателем особую правоохранительную меру, посредством которой реализуется устранение любого нарушенного права и констатируется правомерное воздействие на соответствующего правонарушителя. Представляется, что решение проблемы выбора форм и способов защиты возможно, с одной стороны, с помощью знаний субъектом права норм действующего законодательства о формах, способах юридической защиты права на гендерное равенство в сфере труда, а также совершенствованием законодательства, с другой стороны, посредством овладения навыками по применению существующих норм, изменением фактической ситуации в сфере неравенства.

Необходимо отметить то, что содержание субъективного права на защиту в сфере гендерной дискриминации в трудовых правоотношениях, как в неюрисдикционной, так и в юрисдикционной форме, целесообразно рассматривать в качестве особой группы компетенций, включающих следующие основные уровни: во-первых, компетенция управомоченного лица, характеризующегося качеством «правовой уязвимости», выбрать необходимую форму и способ защиты от подобного негативного явления дискриминации. Во-вторых, компетенция в части реализации избранных формы и способа защиты, включая самозащиту. В-третьих, компетенция по обжалованию как в судебном, так и в административном порядке обстоятельств, посягающих на трудовые права работника, в том числе право на защиту от дискриминации по признаку пола [Иванов, с. 608].

Исследуя неюрисдикционные формы защиты трудовых прав в Российской Федерации, важно отметить, что законодателем в статье 352 Трудового кодекса РФ сформирован следующий перечень способов обеспечения защиты трудовых прав, который, как представляется, во-первых, может быть применен непосредственно также для обеспечения юридической защиты нарушений правового принципа гендерного равенства в сфере труда и, во-вторых, может быть реализован каждым субъектом, характеризующимся уязвимостью в сфере гендерного равенства:

- самозащита трудовых прав работников;
- защита со стороны профессиональных союзов прав и интересов работников (общественная защита);
- обеспечение контроля (надзора) на федеральном государственном уровне за соблюдением положений трудового законодательства и других нормативных источников права данной отрасли, включая положения о гендерном равенстве (административная защита);
- судебная защита.

Отдельно следует отметить, что в сфере защиты от гендерной дискриминации возможности работника использовать самозащиту в качестве неюрисдикционного способа защиты от дискриминации минимальны.

Прежде всего, самозащита представляет собой отказ от выполнения работником работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Трудовой кодекс РФ содержит исчерпывающий перечень оснований, предусмотренных для осуществления работником самозащиты своих трудовых прав. Так, практика показывает, что самовольное приостановление работником работы без признаков, указанных в статье 379 Трудового кодекса РФ является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Вопросы гендерной дискриминации в сфере труда являются достаточно сложными в рассмотрении и требуют соответствующей оценки. В связи с этим, работник ограничен в возможности применения самозащиты от гендерной дискриминации.

Систему способов защиты трудовых прав, имеющих распространение в том числе на защиту прав в сфере гендерного равенства, целесообразно дополнить следующими видами: 1) обоюдным урегулированием разногласий между работодателем и работником (работниками) посредством переговоров; 2) рассмотрением и разрешением споров в рассматриваемой сфере труда (индивидуальных, коллективных), процедура которых регулируется в России в главах 60 и 61 Трудового кодекса РФ соответственно (1 и 2 - социально-партнерская защита); 3) медиацией, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом, регулирующей альтернативную процедуру разрешения споров, реализуемую посредством участия посредника медиатора (процедура медиации) [19].

Система способов, направленных на обеспечение защиты трудовых прав в сфере гендерного равенства, может быть дополнена иными (дополнительными)

защитными способами, включенными в содержание локального источника соответствующей организации (коллективного, трудового договора, другого локального акта).

Принимая во внимание изложенную классификацию, а также существующий подход к пониманию и к дифференциации основных форм и способов защиты нарушенных прав в целом, и трудовых прав на равенство между полами, в частности, необходимо отметить следующее. Под юрисдикционной формой защиты представляется целесообразным понимать такую форму юридической защиты, которая реализуется исключительно посредством обращения лица, трудовые права которого нарушены, в государственные органы. Иные способы юридической защиты следует причислить к категории «неюрисдикционная форма защиты» данных трудовых прав. В аспекте защиты от гендерной дискриминации следует говорить о следующих формах - медиация, общественная защита (посредством участия профсоюзной, другой общественной организации). Неюрисдикционная форма защиты также охватывает социально-партнерскую защиту (включая обоюдное урегулирование разногласий между работодателем и работником (работниками) посредством применения переговорного процесса и в согласительном порядке (комиссия по трудовым спорам, участие примирительно-посреднических органов в виде примирительной комиссии, трудового арбитража).

Система неюрисдикционных способов юридической защиты каждого работника в Российской Федерации от неравенства по гендерному признаку, при этом, должна обеспечиваться совершенствованием законодательства по тождественной гарантированности и женщинам, и мужчинам возможностей карьерного роста, уровня вознаграждения за труд (оплата труда), социальной защиты. Подобное гармоничное и важное сочетание должно быть реализовано в отсутствии каких-либо гендерных проблем и стереотипов (возможность реализовывать равное право на труд, получения социальных «бонусов» в сфере труда, пр.) при равном возможном участии в управлении какой-либо

организацией, в научной, общественной, социальной, в иных сферах трудовой деятельности.

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что в отличие от юрисдикционной формы защиты трудовых прав на гендерное равенство, как профессиональной деятельности уполномоченных правоохранительных органов по защите нарушенных и оспариваемых трудовых прав, неюрисдикционная форма защиты включает самостоятельные правомерные действия лица, чьи трудовые права нарушены, непосредственно направленные на обеспечение юридической защиты без обращения к государственным органам. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав на гендерное равенство, соответственно, представляет собой юридическую защиту, не опосредованную обращением в правоохранительные органы, к которой относятся медиация, общественная защита (посредством участия профсоюзной или другой общественной организации), социально-партнерская защита (включая обоюдное урегулирование разногласий между работодателем, работником (работниками) путем переговоров).

Обосновано, что совершенствование современного механизма правового гарантирования неюрисдикционных форм защиты трудовых прав в России представляется актуальным, имеющим теоретическое и практическое значение.

Целесообразно выделить среди неюрисдикционных форм защиты в рамках обеспечения гендерного равенства следующие: 1) урегулирования разногласий между работодателем и работником (работниками) посредством переговоров; 2) рассмотрения и разрешения индивидуальных, коллективных споров (в рамках глав 60 и 61 настоящего Кодекса); 3) медиации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [19]; 4) применением других (дополнительных) способов, включенных в локальный нормативный акт (коллективный, трудовой договор, соглашение о труде) [Сырых, с. 267].

Таким образом, востребованность национальной неюрисдикционной формы защиты трудовых прав на гендерное равенство будет обусловлена наиболее эффективным функционированием правового механизма подобной защиты, благодаря своей оперативности, простоте и доступности, реализуемой без участия правоохранительных органов юрисдикции. Неюрисдикционная форма защиты трудовых одновременно нуждается в более детальной проработанности в нормах Трудового кодекса РФ в целях повышения уровня ее применимости субъектами права.

Признание данного тезиса предоставляет реальную возможность наблюдать прогрессивные тенденции и актуальные перспективы в области самозащите трудовых прав.

3.2. СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ, ПРОБЛЕМА ЕЕ НИЗКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В связи с тем, что в каждом современном цивилизованном государстве права человека и гражданина, включая трудовые права на гендерное равенство являются фундаментальной основой правового статуса каждого индивида, поскольку данные права закреплены на конституционном уровне и признаны ценностью особой значимости, в качестве обязанности российского государства выступает не только их признание и соблюдение, но и обеспечение их защиты в судебном порядке. Социально-правовая обусловленность подобного прогрессивного «вектора» национального законодательства опосредована и историческими особенностями российской государственности, и признанием трудовых прав важнейшими в системе конституционных прав граждан, обеспеченных необходимой защитой.

В соответствии с положениями современного законодательства России, каждый гражданин, включая работника (потенциального работника) имеет право на обращение в судебные органы за защитой своих нарушенных либо оспариваемых прав. Право на гендерное равенство не является исключением.

Судебная защита имеет место, как к органам российской судебной системы, так и в признанных Россией органах суда международного уровня в случае исчерпания способов защиты на национальном уровне.

Правовой основой права на судебную защиту выступают, прежде всего, конституционные положения, которыми гарантировано право каждого на восстановление нарушенных прав, на возмещение причиненного подобным нарушением вреда. Предусмотренное в статье 46 Конституции РФ право в отношении защиты прав и свобод гражданина в судебном порядке – элемент конституционного правоотношения, в котором каждое лицо вне зависимости от принадлежности к полу вправе обратиться в суд в связи с целью восстановления нарушенных вследствие гендерной дискриминации прав. Категория лиц, которой законом предоставлено данное право, не ограничивается не только принадлежностью к полу, но и к социальному статусу, возрасту, должности и прочим критериям. Физическое лицо, признанное в судебном порядке в качестве лица, не обладающего полной гражданской правосубъектностью (ограниченный в дееспособности, инвалид и пр.), вправе осуществить судебную защиту права на гендерное равенство посредством возможностей законного представителя.

Об особой значимости права на судебную защиту трудовых прав индивида свидетельствует тот факт, что данное субъективное право относится к категории базовых, неотчуждаемых от личности и, кроме того, - к категории прав, являющихся в государстве не умоляемыми [Кудряшева, с. 180].

Содержание конституционных норм о праве на защиту в судебном порядке, имеющих распространение на защиту трудовых прав о гендерном равенстве, включает следующие правомочия: право на свободный доступ в судебные органы, к правосудию, с целью обеспечения защиты своих прав; право в отношении убежденности о справедливости рассмотрения подобного дела в суде по существу и о формировании законного и обоснованного решения; право на обжалование судебного, как не вступившего, так и вступившего в законную силу; право каждого на эффективное исполнение любого судебного акта.

Целесообразно выразить согласие с мнением В.А. Лазаревой, в соответствии с которым судебная защита, которая подлежит реализации во всех без исключения разновидностях судебной сферы деятельности, выступает фактором, благодаря которому происходит корреляция национального судебного контроля с деятельностью уполномоченных органов современной России, которыми непосредственно реализуется правосудие [Лазарева, с. 75].

Представляется, что предусмотренное на конституционном уровне право на судебную защиту, включая судебную защиту права на гендерное равенство в сфере труда, по своей правовой природе является многоаспектным и достаточно сложным по своей структуре и, соответственно, непростым для правильного осознания. Посредством данного конституционного права, гражданин, с целью защиты права на данное равенство, вправе обратиться за судебной защитой своих прав, как лично, так и посредством применения института представительства (и законного представительства, и воспользовавшись услугами адвокатского сообщества).

Поскольку современные позиции в отношении гендерного равенства в сфере труда сформирована, исходя из дифференциации правового регулирования, основанного на разделении полов исключительно в случае, при котором принимаются во внимание физиологические специфики женского организма, связанные, прежде всего с репродуктивным здоровьем женщины. В иных же случаях, применительно к работникам, регламентация должна характеризоваться гендерной нейтральностью [Воронина, с. 14]. Право на защиту трудовых прав в сфере гендерного равенства в суде, представляет собой одну из особых разновидностей конституционных прав, при которых государство призвано обеспечить фактическую возможность каждому на защиту посредством обращения в суд, с целью вынесения справедливого судебного акта в установленной форме, как и для предупреждения, необоснованного и любого незаконного ограничения данного права.

Представляется, что при рассмотрении в суде споров, касающихся несоблюдения гендерного равенства в сфере труда, необходимо отметить то, что

в современных условиях принцип равенства необходимо рассматривать в качестве корреляции определенных структурных сегментов равенства: во-первых, формальное равенство, во-вторых, равенство фактических возможностей работника (реальное равенства), в-третьих, фактическое равенство в отношении обращения в суд, и, в-четвертых, равенство в трудовых отношениях, которое прямо не упоминается в российском законе, однако, презюмируется, например, в отношениях при выборе соответствующей кандидатуры на должностное продвижение, при направлении на стажировку, на повышение квалификации, при назначении премирования и так далее.

Принимая во внимание то, что равенство основных трудовых прав и обязанностей мужчины и женщины положены в основу, как трудовой, так и процессуальной правосубъектности, признанных тождественными для всех работников, вне зависимости от соответствующего пола, особое значение приобретает процедура обращения в суд. Так, в соответствии со статьей 3 Трудового кодекса РФ, лица, полагающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда по гендерному признаку, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о защите и восстановлении нарушенных трудовых прав и (или) о возмещении причиненного материального, морального вреда. Трудовые споры, при этом, относятся к категории подведомственных судам общей юрисдикции и подлежат рассмотрению в национальных районных судах. Работник, между тем, должен обратиться в суд в предусмотренный законом срок: в течение 3-х месяцев с момента, когда он узнал о соответствующем нарушении своего трудового права. При этом, при незаконном увольнении, названный процессуальный срок подлежит продлению до 1 месяца с момента вручения ему копии соответствующего приказа об увольнении либо с момента выдачи трудовой книжки (статья 392 Трудового кодекса РФ). При обращении в суд работник предъявляет самостоятельное исковое заявление о признании действий работодателя дискриминационными и в качестве обоснования своих требований приводит в суде конкретные доводы о проявлении в отношении него

дискриминации по признаку пола (в связи с наличием в законодательстве России обязанности стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается).

Кроме этого, работник (потенциальному работнику), чье трудовое право на гендерное равенство нарушено, вправе заявить требование в отношении компенсации морального вреда, обосновав, при этом, в исковом заявлении наличие моральных, нравственных, физических страданий, вызванных подобным несправедливым и незаконным неравенством. Денежная сумма заявленной компенсации определяется работником самостоятельно, при этом, именно суд вправе принять решение об окончательной денежной сумме компенсации, которая должна коррелировать уровню причиненных страданий, обусловленных явлением гендерной дискриминации в сфере труда. В качестве доказательств моральных (нравственных) страданий могут выступить подтверждающие документы от медицинской организации, указывающей в заключении о соответствующих последствиях нарушения права на гендерное равенство, выразившегося в проблемах со здоровьем, моральном состоянии после нарушения права.

Вопросами морального вреда от проявления гендерной дискриминации задавался в своей научной работе Верховец Е.С. Так, в своем исследовании он рассуждает о том, что моральный вред от проявления гендерного неравенства может заключаться не только в моральных (нравственных) переживаниях многоаспектного уровня и характера, но и в невозможности продолжить привычную активную жизнь, образовательную, трудовую деятельность. За подобными нарушениями стоит нравственное переживание отдельной личности, необходимость внесения коррективов в привычный образ жизни, обособление времени и моральных усилий для отстаивания исследуемых трудовых прав и интересов в судебных, иных органах [Верховец, с. 168].

Работник, в связи с необходимостью обеспечения надлежащей судебной защиты права на гендерное равенство в сфере трудовых правоотношений, вправе обратиться в суд по факту ограничения его трудовых прав по дискриминирующим гендерным признакам также в случае, при котором

фактическая ситуация спорна, то есть неоднозначно оценена различными субъектами.

Также необходимо подчеркнуть, что в Российской Федерации предусмотрена возможность лица обратиться в Конституционный Суд РФ с требованием осуществить проверку конституционности соответствующего источника действующего права. В судебной системе России Конституционный Суд РФ занимает особое место в направлении защиты прав граждан, в том числе трудовых. В систему полномочий данного Суда включено обеспечение полноценной реализации всех прав граждан посредством проверки на предмет конституционности соответствующей нормы права, примененной либо подлежащей применению в том или ином деле. Безусловно, правозащитная судебная деятельность реализуется Конституционным Судом РФ и по жалобам о нарушениях прав на гендерное равенство.

Жалоба в Конституционный Суд РФ признается допустимой в ситуации, когда источник действующего права (закон), которым, по мнению заявителя, не были соблюдены определенные трудовые права в сфере гендерного равенства, стал основой нарушения предусмотренных Конституцией РФ прав. При этом, жалоба подлежит направлению в Конституционный Суд РФ в срок, не признанный в качестве превышающего один год после судебного процесса.

В случае, при котором имел место факт признания Судом нормы права (его части) в качестве несоответствующей Конституции РФ, данный акт, его часть должны утратить юридическую силу, то есть не подлежащего применению. Судебную защиту, в результате, получает, как физическое лицо, которое обратилось с жалобой в Конституционный Суд, так и другие лица.

Таким образом, право на судебную защиту трудовых прав на гендерное равенство в сфере труда в суде, которое предусмотрено и гарантировано Конституцией РФ, представляет собой одну из особых и значимых разновидностей конституционных прав, при которых государство призвано обеспечить фактическую возможность любому на восстановление права на гендерное равенство в сфере труда.

Необходимо отметить: несмотря на тот факт, что гендерное неравенство в трудовых отношениях в современной России в своем большинстве касается именно женщин, в национальной судебной практике встречаются прецеденты, при которых данная проблема касается мужчин. Так, в Апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда, вынесенного в 2015 г. по делу № 33-5984/2015, указано следующее [35]. Гражданин обратился в суд по факту отказа в приеме на работу государственным казенным образовательным учреждением, созданным для детей-сирот и детей без попечения родителей. Истец в исковом заявлении выражал мнение о незаконности отказа в приеме на работу, требуя признания данного отказа в трудоустройстве незаконным и возложения на руководство учреждения обязанности принять его на работу и компенсировать моральный вред.

Суд, отказывая в удовлетворении исковых требований, свою позицию обосновал следующим. Кандидатура истца отклонена работодателем исходя из результатов проведенного собеседования, однако, истец убежден, что его личные, трудовые качества соответствуют предъявляемым к соответствующей должности требованиям. В процессе исследования материалов дела суд установил, что по мнению истца по итогам собеседования директором образовательной организации устно в качестве основания отказа в приеме на работу было заявлено, что на данную должность предпочтительно принять женщину. При этом работником были предоставлены все подтверждающие требуемую квалификацию документы. Директор образовательной организации в процессе собеседования, между тем, не выразил намерения ознакомиться с представленными документами, что противоречит статье 65 Трудового кодекса РФ, и с личными качествами претендента на работу. Решающим в данном деле фактором послужило то, что работник, посчитавший отказ в приеме на работу дискриминационным, не потребовал от работодателя письменного обоснования отказа, соответственно, не смог доказать факт гендерной дискриминации в сфере труда. Таким образом, суд, который рассматривал данное гражданское дело в

первой инстанции, а также апелляционная коллегия по гражданским делам, принимая во внимание все представленные материалы дела, сформировали вывод о соответствии нормам законодательства отказа в приеме на работу истца.

Как демонстрирует судебная практика, среди основных препятствий к восстановлению, нарушенных вследствие дискриминации по признаку пола трудовых прав, отмечается сложность в доказывании конкретных обстоятельств дискриминации. Значительный массив судебных актов включает в свое содержание в мотивировочной части следующую формулировку: «В подтверждении доводов истца (работника) о дискриминации со стороны работодателя доказательства истцом представлены не были, в связи с чем, своего подтверждения при рассмотрении дела не нашли». В указанной связи, в современной России необходима не только новая правовая позиция в отношении гендерного неравенства в сфере труда, но и пересмотр вопроса распределения обязанностей по доказыванию в суде дискриминационных обстоятельств в трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношениями [Воронина, с. 16].

В качестве важнейшей стратегической задачи в направлении совершенствования российского общества и генезиса демократических основ государства, а также повышения эффективности государственной защиты прав человека, необходимо обеспечить укрепление авторитета национальной судебной системы посредством действительной эффективной реализации базовых начал правосудия: доступность каждому, независимость, справедливость.

Между тем, анализ материалов судебной практики констатирует сложности в сфере доказывания работниками фактов дискриминации по гендерному признаку. Согласно изложенному в Гражданском процессуальном кодексе РФ [17] принципу о распределении обязанностей по доказыванию, в российской судебной практике по трудовым спорам сложилась ситуация, при которой бремя доказывания дискриминации в сфере труда ложится на работника. Зачастую, работнику (потенциальному работнику), который, важно

подчеркнуть, является более «слабой» по сравнению с работодателем стороной трудовых и связанных с трудовыми отношений, таким образом доказать факт дискриминации практически невозможно. Как следствие – снижается эффективность судебной защиты работником своих прав.

В этой связи следует обратиться к опыту других государств. Во многих западных странах, в частности в Германии, бремя доказывания отсутствия дискриминации возлагается на работодателя [111].

1. В связи с изложенным целесообразно внести изменения в статью 3 Трудового кодекса РФ, включив в ее содержание специальные правовые нормы, которыми будет урегулирован вопрос о распределении обязанностей по доказыванию в суде обстоятельств дискриминации в сфере труда. Представляется, что целесообразен нижеследующий законодательный подход: при рассмотрении дел о дискриминации в сфере труда, возложить бремя доказывания отсутствия дискриминации по отношению к работнику (потенциальному работнику) на работодателя, который в обоснование своей позиции приводит доводы в пользу отсутствия дискриминации. Таким образом, целесообразно внести изменения в статью 3 Трудового кодекса РФ, включив положение о возложении на ответчика (работодателя) обязанности по доказыванию в суде фактов отсутствия дискриминации в сфере труда.

Представляется, что обозначенный подход обоснован в связи с тем, что работник (потенциальный работник) не обладает возможностью собрать необходимую доказательственную базу, подтверждающую факт дискриминации. Так, например, при дискриминационном отказе в приеме на работу в обоснование своих доводов истец может привести лишь письменный отказ в приеме на работу, представленный работодателем. Однако, как свидетельствует судебная практика, письменный отказ не во всех случаях истребуется соискателем. В результате, у лица, столкнувшегося с дискриминацией в трудовой сфере и обратившегося в суд, по общему правилу, практически отсутствуют необходимые ресурсы, в связи с чем, при рассмотрении дел о дискриминации в сфере труда высока вероятность

вынесения решения не в пользу «уязвимой» стороны непосредственно связанного с трудовым правоотношения.

В заключении третьей главы следует резюмировать следующие основные аспекты:

– право на защиту трудовых прав в сфере гендерного равенства в суде представляет собой одну из особых разновидностей конституционных прав, при которых государство призвано обеспечить фактическую возможность каждому на защиту своих прав, посредством обращения в суд, с целью вынесения справедливого судебного решения в императивной процессуальной форме;

– законодателем в статье 352 Трудового кодекса РФ сформирован следующий перечень способов обеспечения защиты трудовых прав, который, как представляется, во-первых, может быть применен также для обеспечения юридической защиты нарушений принципа гендерного равенства в сфере труда и, во-вторых, может быть реализован каждым работником: защита со стороны профессиональных союзов прав, интересов в сфере гендерного трудового равенства, предусмотренных для работников (общественная защита); обеспечение контроля (надзора) на федеральном государственном уровне за соблюдением положений трудового законодательства и других нормативных источников права данной отрасли, включающих положения о гендерном равенстве (административная защита); судебная защита;

– систему способов защиты трудовых прав целесообразно дополнить 1) обоюдным урегулированием разногласий между работодателем и работником (работниками) посредством переговоров; 2) рассмотрением и разрешением споров в рассматриваемой сфере труда (индивидуальных, коллективных), процедура которых регулируется в главами 60 и 61 Трудового кодекса РФ (1 и 2 - социально-партнерская защита); 3) медиацией, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом, регулирующей альтернативную процедуру разрешения споров, реализуемую посредством участия посредника медиатора (процедура медиация) [19]; 4) иными (дополнительными) способами защиты, включенными в содержание локального нормативного акта соответствующей организации.

– анализируя сложившуюся судебную практику российских судов, а также зарубежный опыт, представляется целесообразным внести изменения в статью 3 Трудового кодекса РФ, включив положение о возложении на ответчика (работодателя) обязанности по доказыванию в суде фактов отсутствия дискриминации в сфере труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении следует отметить, что с одной стороны в вопросе обеспечения гендерного равенства в целом и в сфере труда в частности в последние десятилетия достигнут существенный прорыв. Законодательство РФ декларирует равенство прав и возможностей вне зависимости от пола, содержит запрет на любое ограничение в трудовых правах и свободах или получение преимуществ по признаку пола, а также закрепляет широкий комплекс гарантий, позволяющих компенсировать неравное положение субъектов права. Однако идеи равенства мужчин и женщин в сфере труда в историческом плане относительно «молодые» и сегодня в некоторых аспектах трудовых и непосредственно связанных с ними отношений наблюдается проявление гендерной дискриминации. В связи с изложенным, проблема гендерного неравенства в сфере труда остается актуальным направлением научной мысли и нуждается в проработке путем практического и научного осмысления вопроса достижения баланса равных возможностей для мужчин и женщин в трудовой сфере.

В результате исследования на тему «Обеспечение гендерного равенства в сфере труда: проблемы теории и практики», проведенного путем комплексного изучения существующей отечественной и зарубежной нормативно-правовой базы, материалов практики и правовой доктрины могут быть выделены следующие ключевые выводы:

– Гендерное равенство в сфере труда состоит из неразрывных взаимосвязанным между собой структурных элементов: формальное равенство, равенство прав и возможностей (фактическое равенство). Дифференциации в сфере труда позволяет адаптировать норму права, учитывая некоторые различия участников отношений. Тем самым, правовые нормы призваны уравнивать субъектов права, опираясь на некоторые особенности «уязвимых» субъектов и предлагая им с помощью правовых механизмов гарантии реализации прав каждого человека. Именно понимание принципа равенства, в трудовых

отношениях в том числе, через призму утверждения равных возможностей для всех людей, позволяет выявить истинную сущность данного принципа. Таким образом, представляется возможным существование равенства не только в качестве закрепленной в нормах права идеи, но и как реальной и осуществимой на практике действительности.

– При исследовании вопросов гендерного равенства в сфере труда, исходя из анализа отечественной юридической доктрины и положений действующих в РФ нормативных-правовых актов, можно сделать вывод о том, что понятия «гендер» и «биологический пол» целесообразно отождествлять.

– Важнейшая цель ограничения применения женского труда на определенных Приказом Минтруда России № 512-н от 18 июля 2019 г. производствах, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда заключается в охране хрупкой и наиболее уязвимой к влиянию негативных факторов репродуктивной функции женщины. При этом особенно важно избегать исключительно формального толкования норм трудового законодательства и сохранять индивидуальный подход, анализируя обоснованность ограничений в каждом конкретном случае.

Вместе с тем, исходя из установленных правовых норм, позиции Конституционного Суда Российской Федерации, правоприменительной практики, усматривается потенциальная возможность применения женского труда в предусмотренных Перечнем работах при условии отсутствия угроз для репродуктивной функции. Однако осуществление этой возможности нередко ставится в зависимость от решения работодателя о создании или несоздании безопасных для женского здоровья условий труда. в ситуации, когда законодателем изначально не устанавливается обязанность для работодателя создать такие условия труда, которые были бы признаны безопасными. При объективной возможности их создания на рабочем месте, велика вероятность выявления дискриминационных факторов со стороны работодателя, когда условия на рабочем месте не будут созданы работодателем ввиду, например, экономии денежных средств и женщине, желающей получить работу, будет

формально отказано в приеме на работу. Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации на работодателя возложена обязанность разработки мер по обеспечению безопасных условий и охраны труда, которой в описанной выше ситуации работодатель может пренебречь.

В связи с изложенным, предлагается законодательно закрепить требование в результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах по включенным в Перечень работам, при комплексном их исследовании, делать вывод о наличии либо об отсутствии факторов, которые исключают применение женского труда. Для этого необходимо дополнить форму карты СОУТ, утвержденную Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, дополнительной строкой «применение женского труда», в которой проставляется отметка о возможности/невозможности привлечения женщин на оцениваемое рабочее место. Таким образом, будет снижена возможность злоупотребления со стороны работодателя правом отказа женщине в приеме на предусмотренную Перечнем работу в связи с несоответствием условий труда требованиям трудового законодательства, когда объективно условия труда могут быть приведены в соответствии и являться безопасными для репродуктивной функции женщины.

– Формулировка предусмотренной статьей 320 Трудового кодекса РФ гарантии установления сокращенной рабочей недели для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с которой коллективным договором или трудовым договором для данной категории работниц устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов, позволяет неоднозначно трактовать установленную норму. Поэтому представляется целесообразным внести в данную статью: изменения следующего содержания: «для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Режим работы при сокращенном рабочем времени определяется коллективным договором,

локальными нормативными актами, действующими у работодателя, или трудовым договором».

– Гендерное равенство предполагает установление симметричных прав, гарантий и обязанностей для обоих родителей вне зависимости от пола. Однако, исследовав предусмотренную статьей 258 Трудового кодекса РФ гарантию в части предоставления перерыва для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет, изучив истоки зарождения данной гарантии в истории в сравнении с современностью, а также учитывая материалы отечественной и зарубежной судебной практики, усматриваются признаки гендерного неравенства в данном вопросе. В нынешнем законодательстве первоначальный смысл данной гарантии утерян. Акцент в предоставлении гарантии смещается в сторону проведения дополнительного времени с ребенком и уход за ним, что является одновременно и правом, и обязанностью обоих родителей. Представляется обоснованным с позиции реализации принципа гендерного равенства и вытеснения гендерных стереотипов о роли мужчин и женщин и распределении между ними семейных обязанностей, является распространение нормы о предоставлении перерыва для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет на отца по аналогии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, когда законодательно предусмотрена возможность предоставления родителям выбора о том, кто путем использования предоставленной гарантии будет осуществлять уход за ребенком.

– Исходя из анализа судебной практики, а также иностранного опыта выявлена проблема доказывания работниками факта дискриминации при обращении в суд. Согласно изложенному в Гражданском процессуальном кодексе РФ принципу о распределении обязанностей по доказыванию, в российской судебной практике по трудовым спорам сложилась ситуация, при которой бремя доказывания дискриминации в сфере труда ложится на работника. Работнику (потенциальному работнику), который, важно подчеркнуть, является более «слабой» по сравнению с работодателем стороной трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений, таким образом

доказать факт дискриминации практически невозможно. Так, например, при рассмотрении дел о дискриминационном отказе в приеме на работу, работник практически не обладает ресурсами, позволяющими выстроить обоснованную позицию в суде. Как следствие – снижается эффективность судебной защиты работником своих прав. Представляется обоснованным, при рассмотрении дел о дискриминации в сфере труда, возложить бремя доказывания на работодателя, который в обоснование своей позиции приводит доводы в пользу отсутствия дискриминации. Таким образом, целесообразно внести изменения в статью 3 Трудового кодекса РФ, включив положение о возложении на ответчика (работодателя) обязанности по доказыванию в суде фактов отсутствия дискриминации в сфере труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 27.05.2023 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.
2. Устав Организации Объединенных Наций (принят 26.06.1945) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.
3. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.
4. О защите прав человека и основных свобод: Конвенция (заключена в г. Рим 04.11.1950) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.
5. Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности: Конвенция Международной организации труда № 100 (принята в г. Женева 29.06.1951) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.
6. Относительно дискриминации в области труда и занятости: Конвенция Международной организации труда № 111 (принята в г. Женева 25.06.1958) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291
8. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании

Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

9. О ликвидации дискриминации в отношении женщин: Декларация ООН. Принята резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 07 ноября 1967 г. // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

10. О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: Конвенция ООН. Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г. // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

11. О равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями: Конвенция Международной организации труда № 156 (принята в г. Женева 23.06.1981) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

12. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: декларация Международной организации труда. Принята в г. Женева 18.06.1998 // Российская газета. 1998. № 238.

13. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства: Конвенция Международной организации труда № 183 (принята в г. Женева 15.06.2000) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

14. Конвенция Совета Европы по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (принята в г. Стамбул 11.05.2011) // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

15. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ: по состоянию на 01.05.2023 // Собрание законодательства РФ от 5 декабря 1994 г. № 32. Ст. 3301.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 № 197-ФЗ: по состоянию на 10.05.2023 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

17. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ: по состоянию на 05.05.2023 // Собрание законодательства Российской Федерации от 18 ноября 2002 г. № 46. Ст. 453

18. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г.: по состоянию на 29.09.2022 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 18. Ст. 566.

19. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон № 193-ФЗ от 27 июля 2010 г.: по состоянию на 20.01.2023 // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

20. Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 – 2022 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р // Собрание законодательства РФ. 2017. № 11. Ст. 1618.

21. Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023 – 2030 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4356-р // Собрание законодательства РФ. 2023. № 1. Ст. 477.

22. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 512-н от 18 июля 2019 г.: по состоянию на 28.04.2022 // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://www.pravo.gov.ru>. 2022.

Законопроекты и нормативные правовые акты, утратившие силу

23. О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации: законопроект № 284965-3 // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3?ysclid=litdx5sxi1678570596> (дата обращения: 20.04.2022).

24. О признании утратившей силу статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации: законопроект № 251841-8 // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/251841-8?ysclid=lithxc8xs1486837816> (дата обращения: 27.05.2022).

25. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. Принят Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом 9 ноября 1922 г. // Консультант Плюс справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ.

Материалы практики

26. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Определение Конституционного Суда Российской Федерации № 617-О-О от 22 марта 2012 г. // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129887/?ysclid=liti1ish2g232204645 (дата обращения: 28.05.2022).

27. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. // Российская газета. 2004 г. № 3449.

28. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 1 от 28 января 2014 г // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

29. Определение судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 7 июля 2006 г. по делу № 82-Г06-2. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 6.

30. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 сентября 2017 г. по делу № 33-33167/2017 // URL: https://profsvoboda.do.am/news/stjuardessyprotivdiskriminacii/apelljacionnoe_opredelenie_mos_gor_suda (дата обращения: 22.05.2022).

31. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 сентября 2017 г. по делу № 33-34960/2017 // URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/85927589-0fd8-42c9-976e-bb637a3260c0?participants=аэрофлот> (дата обращения: 22.05.2022).

32. Апелляционное определение Московского областного суда от 12 января 2022 г. по делу № 33-931/2022 (33-35768/2021 // URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoeopredeleniemoskovskogooblastnogosuda-ot-12-01-2022/0> (дата обращения 30.05.2022).

33. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 сентября 2019 г. по делу № 33-40939/2019 // URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoeopredeleniemoskovskogogorodskogosudaot-12-09-20197> (дата обращения 30.05.2022).

34. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда № 33-5390/2014 от 29 августа 2014 г. по делу № 33-5390/2014 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/bopxMv7U0SJn/?ysclid=litkqhahxb923387611> (дата обращения 17.10.2023).

35. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 17 сентября 2015 г. по делу № 33-5984/2015 // Образовательная система: вопросы продуктивного взаимодействия наук в рамках технического прогресса // URL:

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38180695&selid=38180813> (дата обращения 02.05.2023).

36. Решение Фрунзенского районного суда города Санкт-Петербург от 08 ноября 2017 г. по делу № 2-5476/2017 // URL: <https://www.v2b.ru/documents/reshenie-frunzenskogo-rayonnogo-suda-goroda-sankt-peterburga-ot-08-11/> (дата обращения: 24.09.2022).

37. Решение Фрунзенского районного суда города Санкт-Петербург от 09 апреля 2019 по делу № 2-2549/2019 // URL: <http://судебныерешения.рф/39573286> (дата обращения 24.09.2022).

38. Решение Десногорского городского суда (Смоленская область) от 25 марта 2015 г. по делу № 2-161/2015 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6gJL2xfdtArR/?ysclid=litkeno516557134613> (дата обращения: 21.11.2022).

39. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2016). Утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016 // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_201474/90367a9599b81f5f000f37564148399c5f92f5de/?ysclid=litie91iip491437147 (дата обращения: 28.05.2022).

Специальная литература

40. Актанова М.И., А.А. Андреев. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М.: Проспект. 2017. 688 с.

41. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Т. 1. Свердловск: изд-во Свердловск. юрид. ин-та, 1972. 396 с.

42. Алексеева Л.В. Дискриминация на рынке труда в Российской Федерации // Наука и современность. 2010: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. Ч. 3. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. С. 177 – 181.

43. Байтин М.И. О принципах и функциях права: новые моменты // Правоведение. 2000. № 3. С. 4 – 16.

44. Богданова Н.А. Вопросы гендерного равенства // Государство и право. 2016. № 4. С. 116 – 118.
45. Богорубова Т.А. Современные проблемы гендерной дискриминации в сфере труда: международно-правовые аспекты // Международная правовая помощь: актуальные вопросы в сфере международного сотрудничества: материалы Всероссийской научно-практической конференции. / Саратов: РПА Минюста России. 2011. С. 25 – 29.
46. Воробьев В.В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие // М.: Форум, Инфра-М. 2015. 368 с.
47. Верховец Е.С. Компенсация морального вреда при нарушении личных неимущественных прав // Международный научный журнал «Вестник науки». 2023. № 3 (60). Т.1. С.164 – 178.
48. Включение гендерной проблематики в деятельность ВОЗ. Гендерная политика ВОЗ. 2002 // URL: <http://who.int/gender/documents/rupolicy.pdf>. (дата обращения 07.03.2022).
49. Ворошилова, С. В. Правовое положение женщин в России в XIX – начале XX вв.: автореферат. дис. д-ра юрид. наук // Саратов. 2011. 406 с.
50. Воронина О. А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. 2013. С. 12 – 20.
51. Гардинер Ф. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы // М.: Идея-Пресс 2000. 312 с.
52. Гахраманова Г. Н. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека // Вектор науки ТГУ. Сер.: Педагогика, психология. 2015. № 1. С. 29 – 33.
53. Гендерный разрыв в оплате труда и дифференциация в оплате труда – исследования НИИ ВШЭ // РБК.ру [сайт] URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/06/27/62b5957d9a7947935d720fec?ysclid=litk0jb7tz398167040> (дата обращения: 17.06.2022).

54. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект. 2020. 568 с.
55. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут. 2000. 248 с.
56. Джалилов К.А. Некоторые особенности развития трудового законодательства в первой половине XX века // Закон и право. 2022. № 5. С. 115 – 117.
57. Дзюбак А.В. Перерывы для кормления ребенка: история и современность // Образование и право. 2018. № 12. С. 296 – 303.
58. Зайков Д.Е. Принцип равных прав и свобод мужчин и женщин: современное состояние и перспективы // Журнал Высшей школы экономики – 2020. № 4. С. 25 – 42.
59. Зайцева Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №1. С. 36 – 40.
60. Иванов С.А. Способы защиты владения // Молодой ученый. 2017. № 21. С. 607-611.
61. Исаева Е.А. Антидискриминационное законодательство: этапы становления и современные тенденции развития (сравнительный аспект) Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 1(19). С. 32 – 39.
62. Какителашвили М. М. О дискриминации по гендерному принципу // Законы России: опыт, анализ, практика. 2016. № 6. С. 43 – 45.
63. Карамурзова И. Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России: дис. канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2008. 145 с.
64. Карташов В.Н. Принципы права // Теория государства и права / под ред. проф. В.К. Бабаева. М.: Юристъ, 2003. С. 222 - 223.
65. Кириллов В.И., А.А. Старченко. Логика: учебник для юридических вузов. 6-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект. 2008. 233 с.

66. Колесникова О.А. К вопросу о снижении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях // Экономика труда. 2019. № 4. С. 101 – 109.
67. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право Российской Федерации: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ. 2018. 212 с.
68. Командиров А.А. Конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда // Вестник Саратовской государственной академии права. 2011. № 2 (78). С. 42 – 46.
69. Коннелл Р. Гендер и власть: Общество, личность и гендерная политика / пер. с англ. Т. Барчуновой. М.: Новое лит. обозрение. 2015. 425 с.
70. Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4. С. 26 – 43.
71. Кудряшева, А.В. Конституционное право человека и гражданина на судебную защиту: понятие, проблемы реализации // Высокие технологии, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2018. С. 180 – 182.
72. Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. № 1. С. 11 – 15.
73. Лазарева В.А. К вопросу о содержании конституционного права на судебную защиту прав и свобод человека и гражданина // Российский юридический журнал. 2022. № 5 (73). С. 73 – 77.
74. Лапаева В.В. Правовой принцип формального равенства // Журнал российского права. 2008. № 2. С. 67 – 80.
75. Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного исследования: монография. – М.: Норма. 2019. 480 с.
76. Лиликова О.С., Сторчак А.И. Гендерное равенство в сфере труда // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2021. № 3–1 (54). С. 185 – 187.

77. Лорбер Дж., Фаррелл С. Принципы гендерного конструирования // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб. Изд-во «Дмитрий Буланин». 2000. 302 с.
78. Лошакова Ю.П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2014. № 3. С. 194-100.
79. Лушников А.М. Трудовые права в 21 веке: современное состояние и тенденции развития: монография. – М.: Проспект. 2020. 268 с.
80. Минтруд: разница зарплат женщин и мужчин в РФ почти 28 процентов // Российскаягазета.ру [сайт]. 2023. URL: <https://rg.ru/2023/01/23/mintrud-raznica-zarplat-zhenshchin-i-muzhchin-v-rf-pochti-28-procentov.html?ysclid=litk551q6611324924> (дата обращения 20.02.2023).
81. Московская Н.Л. К вопросу о соотношении понятий пол и гендер. // Киберленинка.ру [сайт]. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sootnoshenii-ponyatiy-pol-i-gender/vier> (дата обращения: 11.03.2022).
82. Невежина М.В. Трудовые споры с участием лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2017. № 12. С. 113-121.
83. Невежина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187-192.
84. Невежина М.В. Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях: дисс. канд. юрид. наук. Москва. 2019. 187 с.
85. Нерсисянц В.С. Философия права: Учебник для вузов. 2-е издание, переработанное и дополненное - М.: Норма : Инфра-М. 2020. 848 с.
86. Памятники римского права. Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана. М.: Зерцало. 1997. 608 с.
87. Пашенцева С.В. Этапы развития гендерного равноправия в России // Право и политика. 2007. № 12. С. 59 – 65.

88. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Ред. Краснопольский А.С. М. Изд-во АН СССР. 1955. 232 с.

89. Пиголкин А.С. Нормы права // Теория государства и права: Учебник. Под ред. А.С. Пиголкина. М.: Юрайт. 2005. 613 с.

90. Плотникова Е. С. К вопросу о конституционном закреплении репродуктивных прав и свободы репродуктивного самоопределения в зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ // *Ex jure*. 2022. № 1. С. 22 – 32.

91. Поленина С.В. «Женский вопрос» и строительство социалистического правового государства // Труд, семья, быт советской женщины. Абрамова А.А. [и др.]; отв. ред. С.В. Поленина – М.: Юрид. литература. 1990. 432 с.

92. Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда // Вестник Костромского государственного университета. 2018. № 2. С. 333 – 341.

93. Рождественская Е.Ю. Вовлеченное отцовство, заботливая маскулинность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 155 – 185.

94. Самвелян К. Г. Формы и способы защиты прав и законных интересов субъектов в трудовом праве // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». 2020. № 9. С.1031-1037.

95. Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: автореферат. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Москва. 2010. 28 с.

96. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). М.: Редакция "Российской газеты". 2019. № 13. 160 с.

97. Скоробогатова О.В., Рудакова А.Н. К вопросу о возможности достижения гендерного равноправия в России // Вестник АмГУ. 2022. №96. С. 11 – 16.

98. Суд признал дискриминацией отказ брать женщину рулевым теплохода в Самаре // Лента.ру [сайт]. 2017. URL: <https://lenta.ru/news/2017/09/18/discrimination/?ysclid=litiwj38df968252204> (дата обращения: 29.05.2022).
99. Сырых В.М. Логические основания общей теории права. Т. 3. Современное правопонимание. М.: Юстицинформ. 2007. 527 с.
100. Трудовые права женщин: вопросы дискриминации и основные судебные кейсы. 23 января 2023 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/article/1604620/> (дата обращения 01.05.2023).
101. Чикалова И.В. Гендерная проблематика в политической теории // Введение в гендерные исследования. Харьков: ХЦГИ ; СПб. : Алетейя, 2001. Ч. 1: Учеб. пособие / под ред. И. А. Жеребкиной. 708 с.
102. Чиканова Л.А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 14 – 20.
103. Шелютто М.Л. О юридическом признании изменения пола// Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 5. С. 54 – 61. ше
104. Юрасов И.А. Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал Трудовое право. 2007. № 4. С. 13 – 15.
105. Stoller R.J. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. New York: Science House. 1968. 383 p.
106. Cheng Bin. General principles of law: as applied by international courts and tribunals. 1987. Cambridge: Grotius Publications. 409 – 438 p.
107. Olufemi Elias and Chin Lim. General principles of law, Soft Law and the identification of International Law. 1997. Netherlands yearbook of International Law. Vol. 28. 212 – 217 p.
108. F. Raimondo. General principles of law in the decisions of international courts and tribunals. 2007. University van Amsterdam. 113 p.
109. Joseph Raz. Legal Principles and the Limits of Law. 2012. Faculty Publications and Scholarship. 823 p.

110. Gender inequality: Examples and Statistics. StudySmarter [сайт] // URL: <https://www.studysmarter.com/explanations/social/stratification-and-differentiation/> (дата обращения 19.04.2023).

111. Discrimination burden of proof debate: Politico. 2021 [сайт] // URL: <https://www.politico.eu/article/discrimination-burden-of-proof-debate-hots-up/> (дата обращения: 05.05.2023).