

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра конституционного и муниципального права

АВТОРЕФЕРАТ

на магистерскую работу

по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»

студентки 3 курса 361 группы юридического факультета

Тюриной Дарьи Сергеевны

Тема работы: **«Конституционно-правовые основы обеспечения
гендерного равенства в сфере труда»**

Научный руководитель

доцент, к.ю.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Р.А. Торосян

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Г.Н. Комкова

инициалы, фамилия

Саратов – 2024

Актуальность работы обусловлена её научно-теоретическим и практическим значением.

Сегодня международное сообщество настаивает на необходимости последовательной реализации на национальном уровне основных принципов демократических государств – принципа равных возможностей и равного обращения в сфере труда и занятости. Особым компонентом этого принципа является гендерное равенство, которое было объявлено одной из семнадцати целей устойчивого развития Повестки дня Организации Объединенных Наций на период до 2030 года¹.

С начала XX века международные организации, в частности Международная организация труда (далее – МОТ), проделали большую работу по сокращению гендерного неравенства, особенно в сфере труда. Результатом этой работы стало принятие значительного количества международных документов, направленных на достижение гендерного равенства и предотвращение дискриминации во всех сферах жизни общества².

Однако ратификация международных документов государствами сама по себе не означает соблюдения заложенных в них принципов и постулатов. Ключевую роль в достижении истинного гендерного равенства играет так называемый «национальный механизм» - особая система политико-административных структур и практических мер государства по решению гендерных проблем во всех сферах общественной жизни, в том числе в сфере труда.

¹Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» № 70/1 от 25.09.2015 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1> (дата обращения 20.06.2024)

²Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 1979 г., Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г., Конвенция Совета Европы по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье 2011 г. и др.

Современное российское трудовое право основано на принципе единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Несмотря на гендерное равенство, закрепленное в Конституции Российской Федерации³, в трудовом праве существует дифференциация правового регулирования наемного труда женщин. Дифференциация правового регулирования женского труда основана на высокой социально значимой роли женщины, которая связана с выполнением ею материнской функции, а также активной функцией работающей женщины в период беременности, грудного вскармливания, ухода и воспитания. маленькие дети. Сегодня законодательный орган при законодательном регулировании женского труда учитывает лишь периоды беременности, родов и грудного вскармливания, чтобы определить пределы дифференциации в правовом регулировании женского труда. Стереотипное представление о том, что только женщины могут взять на себя задачу воспитания детей, все чаще отвергается. По этой причине в рамках главы 41 ТК РФ⁴ регламентируются особенности труда мужчин и женщин с семейными обязанностями.

Современный вектор развития национального правосознания характеризуется стремлением к абсолютному равенству мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни. Консервативное представление о гендерных ролях - разделении сфер ответственности на традиционно «мужские» и «женские» - постепенно заменяется эгалитарной концепцией, предполагающей равенство полов.

³Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 31. – Ст. 4398.

⁴Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 19 декабря 2022 года) (редакция, действующая с 11 января 2023 года) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; 2024. №33. Ст. 4964.

В этом контексте преодоление гендерного неравенства является одной из наиболее актуальных задач государственного законодательства и правоприменительной практики.

Поэтому сегодня необходимо проводить научные исследования, направление которых будет в сторону анализа и критического переосмысления трудового законодательства РФ и правоприменительной практики, необходимо также изучать опыт международных организаций, научных точек зрения по вопросу гендерного равенства, на основе чего находить подходы для их решений и способы усиления защиты прав от гендерной дискриминации в сфере труда в Российской Федерации⁵.

Аналитика свидетельствует о том, что за 2021 год среди лиц, признанных безработными, государственными учреждениями службы занятости населения Москвы было трудоустроено 9692 человека, из них 5752 женщины и 3940 мужчин, при этом период трудоустройства в среднем составил 143 и 144 дня соответственно для женщин и мужчин. В 2022 году трудоустроено 6277 безработных, из которых 3931 женщина и 2346 мужчин – среднее время трудоустройства также почти одинаково 111 и 102 дня. На ноябрь текущего года за 2023 год трудоустроено 4989 безработных – 3096 женщин и 1893 мужчины – срок трудоустройства в среднем составил 115 и 111 дней соответственно. Следовательно, сегодня в Российской Федерации проблема гендерного равенства в сфере труда является актуальной⁶.

Из вышесказанного следует, что цель исследования: изучить конституционно-правовые основы обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

Данная цель предполагает решение следующих задач:

1. Рассмотреть понятие и сущность принципа гендерного равенства в сфере труда;

⁵Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Точка доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 15.07.2024)

⁶Там же

2. Проанализировать современное конституционно-правовое регулирование гендерного равенства в сфере труда;

3. Представить международный и зарубежный опыт конституционно-правового регулирования обеспечения гендерного равенства в сфере труда;

4. Выявить проблемы правового регулирования обеспечения гендерного равенства в сфере труда;

5. Представить совершенствование организационно-правовых механизмов обеспечения гендерного равенства в сфере труда;

Объект исследования: являются общественные отношения, возникающие при реализации права на труд мужчинами и женщинами.

Предмет исследования: выступают нормативные-правовые акты, регламентирующие принцип равенства мужчин и женщин в сфере труда.

Методологическую основу исследования составила диалектика логического в анализе правовых явлений. В рамках исследования применялись общие и специальные методы научного познания. Общими методами были анализ и синтез, индукция и дедукция, обобщение и аналогия. В качестве специальных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались методы структурного анализа, системный и исторический методы, различные виды юридической интерпретации.

Теоретическая основа исследования. Среди авторов, занимающихся проблемой равенства в сфере труда, можно назвать Волкова А.А., Зайкова Д.Е., Лилюкова О.С., Сторчак А.И., Присекина А.В. и др. Работы этих ученых содержат теоретические, научно обоснованные и практически полезные выводы, однако некоторые аспекты до сих пор остаются спорными и требуют дальнейшего научного исследования с учетом дополнений и изменений в законодательстве.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования позволяют обогатить содержание концептуальных положений о гендерном равенстве и дискриминации в трудовых отношениях. Теоретический материал, изложенный в диссертации, а также выводы, сформулированные

автором, могут быть использованы при разработке конкретных мер, направленных на решение проблемы гендерного равенства, а также при преподавании курса трудового права. Материалы диссертационного исследования могут послужить основой для последующих научных изысканий в данной области.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Проблема гендерной дискриминации остро стоит на современном российском рынке труда. Несмотря на фактическое законодательное закрепление принципа равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда и оплаты труда, на практике большое количество судебных решений показывает, что в большинстве случаев нарушаются права женщин в данной области.

2. В Российской Федерации существует Постановление Минтруда РФ «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». Постановлением определяются максимальные виды работ, признаваемые вредными или опасными. Однако это не дает права выбора тем женщинам, кто хочет полноценно развиваться и строить карьеру в более высокооплачиваемой сфере. Это положение должно носить рекомендательный характер, чтобы обеспечить равные возможности реализации труда обоих полов.

3. Одной из очевидных существующих проблем гендерного неравенства в России является низкое соотношение женщин к мужчине с точки зрения принятия ключевых должностей в области государственного управления и бизнеса. Лидерские позиции занимают преимущественно мужчины. В то же время в странах Европы эта проблема решается способом квотирования, а именно установлением определенных квот на обеспечение женщинами правительств и парламентов. Однако анализ отечественного законодательства показал, что, например, при проведении выборов в Государственную Думу РФ принципы этой идеи совершенно не реализуются.

Данный метод позволит преодолеть гендерное неравенство в различных сферах жизни современного общества, которое пока не нашло отражения в современной России.

4. В большинстве стран созданы независимые правительственные организации, основной задачей которых является обеспечение соблюдения принципа равенства, в том числе посредством рассмотрения соответствующих жалоб. Например, в Чехии существует правительственный совет по равным возможностям для мужчин и женщин; Министерство и Совет по гендерному равенству в Дании и др. В России нет соответствующего органа, который занимается соблюдением принципов гендерного равенства.

5. В целях совершенствования конституционно –правовых основ обеспечения гендерного равенства в законодательстве необходимо полностью раскрыть понятия «гендерное неравенство», «дискриминация», «прямая дискриминация», «косвенная дискриминация».

В связи с этим необходимо создать в стране специализированные государственные организации, основной деятельностью которых будет выявление и пресечение любых форм гендерной дискриминации.

Работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов заключения и списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяются его цель и задачи, дается характеристика методологической, теоретической и нормативной основы работы, характеризуется научная новизна и практическая значимость полученных результатов, излагаются основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретико-правовые основы обеспечения гендерного равенства в сфере труда» содержит три параграфа, посвященных исследованию понятию и сущности принципов гендерного равенства в сфере труда, современному конституционно-правовому регулированию гендерного равенства в сфере труда, международному и зарубежному опыту конституционно-правового регулирования обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

В первом параграфе «Понятие и сущность принципа гендерного равенства в сфере труда» рассматриваются различные точки зрения на понятие «гендерное равенство» и указывается, что данное понятие - это равная оценка обществом схожести и различия между женщинами и мужчинами, различных социальных ролей, которые они играют.

Во втором параграфе «Современное конституционно-правовое регулирование гендерного равенства в сфере труда» рассматривается действующая Конституция РФ, которая закрепляет гарантии равенства перед законом и судом и запрет дискриминации по каким-либо признакам.

Основной правовой акт, регулирующий трудовые и связанные с ним правоотношения - Трудовой кодекс Российской Федерации - содержит ряд статей, регулирующих правовой статус женщины и его отличия от статуса мужчины. На наш взгляд, одной из причин такого разделения труда являются существующие традиционные гендерные стереотипы относительно роли и положения женщины в семье и обществе.

В ст.2 ТК РФ провозглашает равенство прав и возможностей работников и обеспечивает право каждого человека на защиту со стороны

государства в случае нарушения его трудовых прав. Люди, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, имеют право обратиться в трудовую инспекцию, суд или прокуратуру за восстановлением своих нарушенных прав. Однако, ни один государственный орган не ведет учет, который позволил бы понять картину дискриминации в стране. Считается, что в России их нет. А все потому, что основным показателем наличия или отсутствия дискриминации являются решения судов. Сегодня же в судах достаточно большое количество дел по вопросу дискриминации в числе которых: неравная оплата труда для разных полов, уменьшение размера заработной платы при беременности сотрудницы для последующего меньшей выплаты отпуска по беременности и родам и т.д.

Делается вывод, что механизм гендерной дискриминации сильнее, чем правовая защита от него. Несмотря на то, что в ст. 19 Конституции РФ закрепляется равенство прав мужчин и женщин, тем не менее присутствует гендерная дискриминация, при этом не только в отношении женщин, но и в отношении мужчин, что приводит к фактическому ограничению в возможности реализации прав мужчинами и женщинами.

В третьем параграфе «Международный и зарубежный опыт конституционно-правового регулирования обеспечения гендерного равенства в сфере труда» рассматривается Устав Международной организации труда.

В 1946 году МОТ стала специализированным учреждением ООН. В этом контексте статья 1 Всеобщей декларации прав человека 1948 года гласит: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах».

На основании исследования конституционного закрепления принципа гендерного равенства в зарубежных странах, а также антидискриминационных законов зарубежных стран, стало очевидно, что конституционное закрепление принципа равноправия мужчин и женщин должно быть присуще любому правовому государству, в котором определен демократический политический режим. Одним из критериев демократии

выступает равенство между мужчиной и женщиной, преимущественно при реализации политических прав. Гендерное неравенство ослабляет власть в стране, а значит, снижает эффективность правительственного политического курса, направленного на его развитие.

Несмотря на то, что в зарубежных странах приняты антидискриминационные законы, проблема обеспечения равенства мужчин и женщин сохраняется, что свидетельствует о несовершенстве законодательства в области защиты от дискриминации и обеспечения гендерного равенства. Можно заметить продолжающееся нарушение прав мужчин в таких сферах, как здравоохранение, семейные отношения, пенсионный возраст, а также гендерная дискриминация женщин в сфере политики, военной службе. Так женщины в некоторых государствах, например, в Ливане, Ватикане, Брунее, Саудовской Аравии⁷ не могут в полной мере реализовать свои политические права, а именно: участвовать в выборах, осуществлять представительство в органах власти наравне с мужчинами.

Одной из явных имеющихся проблем гендерного неравенства в России является низкое соотношение женщин к мужчинам по аспектам приятия ключевых аспектов в областях государственного управления и бизнеса. Руководящие должности в основном замещаются именно мужчинами. Вместе с тем, в странах европеоидного типа указанную проблему решили простым способом квотирования, а именно установлены определённые квоты по обеспечению правительств и парламентов женщинами. Идея квотирования должностей отражается в европейских странах достаточно давно, так, например Швеция стала применять указанную идею с конца 1960-х гг., а Норвегия в 2003 г. стала первой страной, установившая определённые квоты для женщин-руководителей. Указанную идею поддержали также в Испании и во Франции, что подтверждается изданием соответствующих

⁷ Кирсанов С. 5 стран, где у женщин ограничено право на выбор // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2014/02/06/vibor-site.html> (дата обращения: 22.01.2024)

законов. Однако анализ отечественного законодательства показал, что, например, при осуществлении выборов в государственную Думу, принципы данной идеи вообще не реализуется. Указанный метод позволит преодолеть гендерное неравенство в различных сферах жизнедеятельности современного общества, что в современной России пока не нашло своё отражение.

Вторая глава «Реализация конституционного законодательство обеспечения гендерного равенства в сфере труда Российской Федерации» содержит два параграфа.

В первом параграфе «Проблемы правового регулирования основы обеспечения гендерного равенства в сфере труда» рассматриваются проблемы гендерного равенства в сфере труда на основе судебной практики.

В соответствии со статьей 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ при заключении трудового договора. Доказать факт дискриминации очень сложно, так как требуются либо письменные доказательства, либо свидетельские показания. Чаще всего работодатели не обосновывают свой отказ полом, внешностью, возрастом или ссылаются на другие факторы. В соответствии с пунктом 6 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель не имеет право даже размещать вакансии с дискриминационными требованиями. Все это относится к случаям прямой дискриминации, когда работодатели отдают предпочтения лицам, которые принадлежат к определенной группе по полу, возрасту и т. д.

Однако существует и косвенная дискриминация, которая подразумевает негативные последствия для несоразмерно большого числа представителей определенной группы. К примерам косвенной дискриминации относится установление более низкого уровня заработной платы для лиц, которые работают на дому, а не в офисе, что негативно сказывается на женщинах, которые, как правило, работают на дому чаще, чем мужчины. В ТК РФ нет четкого разделения на прямую и косвенную дискриминацию, что создает проблемы для потерпевшего при защите своих прав в суде.

Одним из наиболее значимых дел, связанных с дискриминацией женщин в сфере труда, является обращение в суд Анны Клевец, которая в 2008 году пыталась отстоять свое право работать помощником машиниста электропоезда метрополитена. На тот момент истец не смогла выполнить свои требования: Верховный Суд РФ указал, что женщины не могут выполнять эту работу, поскольку она связана с физическим и эмоциональным напряжением и требует повышенного внимания (Решение Верховного Суда РФ от 2 марта 2008 г. № ГКПИ09-36).

Дело Клевец также связано с важнейшим решением Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 года № 617-О-О, на которое продолжают ссылаться суды и общественные деятели, выступающие против отмены Перечня запрещенных для женщин профессий. Конституционный Суд РФ заявил, что «реализация принципа юридического равенства не может происходить без учета общепризнанной социальной роли женщины в дальнейшем существовании человечества». Дело наглядно показывает, как изменилась позиция общества и государства по этому вопросу: Приказом Минтруда России от 18 июля 2019 № 512н профессия машиниста метрополитена была исключена из запрещенного списка.

Комитет ООН также указал факт, что нет особых ограничений в российском законодательстве на счет работы в небезопасных условиях труда для мужчины, даже если известны риски для их репродуктивного здоровья.

В нашей стране существует «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023-2030 годы», деятельность женщин рассматривается на разных форумах поддержки и развития женского предпринимательства. Подобным сейчас занимаются такие организации, как Евразийский женский форум, «Деловые женщины России», Академия женского бизнеса», «Опоры России» и многие другие. Возникает новый вопрос. Не это ли еще один пункт дискриминации мужчин? Так как получается, что эти организации предлагают только помощь и поддержку женщинам. Однако чисто мужских форумов и предпринимательских

организаций нет. То есть в нашей стране есть либо «женские» организации, либо «общие» организации, в которых помогают всем без исключения.

В действующей Конституции РФ согласно п. «ж» ст. 72 вопросы отцовства наравне с вопросами материнства и детства отнесены к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Пунктом 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства. В п. 1 ст. 38 Конституции РФ указывается, что материнство и детство, семья находятся под защитой государства. На наш взгляд, существование специальной статьи, устанавливающей гарантию защиты государством институтов материнства, детства, семьи, подтверждает преимущественную политику государства, направленную на защиту материнства и детства, что дискриминирует мужчин в сфере семейных правоотношений.

В настоящее время наблюдается изменение представлений о семье, повышении роли отца в воспитании ребенка. Ю.В. Борисенко отмечает тенденцию увеличения количества отцов, принимающих активное участие в жизни своего ребенка, что благоприятно сказывается на его развитии.

Был сделан вывод, что сегодня существует большой разрыв между законодательством в сфере труда и соответствующей правоприменительной практикой. К ключевым проблемам стоит отнести

- высокий уровень дифференциации доходов мужчин и женщин,
- проблемы защиты интересов в суде граждан, которые подверглись дискриминации,
- дискриминация отцов с маленькими детьми, если они заявляют о своем желании выполнить родительские обязанности,
- дискриминация при приеме на работу (особенно молодых женщин - потенциально «ненадежных» работников),
- дискриминация по виду профессии (список запрещенных профессий для женщин).

Во втором параграфе «Совершенствование организационно-правового механизма обеспечения гендерного равенства в сфере труда» исследуется значение органов государственной власти и местного самоуправления в вопросах, касающихся сферы труда.

Для достижения полного равенства мужчин и женщин на рабочем месте необходимо усилить правовую защиту и бороться с дискриминацией на рабочем месте. Также важно работать над изменением культурных стереотипов и продвижением гендерного равенства. Только совместными усилиями государств, международных организаций и общественности можно добиться равных прав и возможностей для всех.

В заключении диссертационного исследования в обобщенном виде сформулированы основные теоретические выводы и наиболее значимые практические предложения.