

Федеральное государственное научно-исследовательское учреждение  
«Институт законодательства и сравнительного правоведения при  
Правительстве Российской Федерации»

*На правах рукописи*

**Невежина Мария Васильевна**

**ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА  
В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук

Научный руководитель:  
доктор юридических наук,  
Чиканова Людмила Алексеевна

Москва – 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1. ЗНАЧЕНИЕ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....</b>	<b>15</b>
§ 1. Общеправовой принцип равенства, его содержание и сущность.....	15
§ 2. Особенности реализации принципа равенства в трудовом праве ....	33
<b>ГЛАВА 2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО РАБОТНИКОВ.....</b>	<b>52</b>
§ 1. Гендерное равенство как правовая категория.....	52
§ 2. Дискриминация работников по признаку пола.....	60
2.1. Законодательный запрет дискриминации по признаку пола как основа обеспечения равенства работников.....	60
2.2. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне.....	93
§ 3. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений как способ обеспечения гендерного равенства работников.....	113
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>149</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>	<b>158</b>

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы научного исследования.** Эволюция социально-трудовых отношений, обусловленная глобализацией международной торговли и развитием многонациональных корпораций, расширением договорной свободы в сфере труда, изменением форм занятости и процессов труда, вывела на передний план общественной повестки вопросы гендерного равенства, которые до недавнего времени не были предметом широкой дискуссии.

Сегодня международное сообщество настойчиво заявляет о необходимости последовательной реализации на национальных уровнях одного из главных принципов демократических государств – принципа равенства возможностей и обращения в области труда и занятости. Частной составляющей данного принципа является гендерное равенство, которое было объявлено одной из семнадцати Целей в области устойчивого развития Повестки дня Организации Объединенных Наций на период до 2030 года<sup>1</sup>.

С начала XX столетия международные организации, в особенности Международная организация труда (далее – МОТ), проделали колоссальную работу по преломлению гендерного неравенства, в том числе в сфере труда. Итогом такой работы стало принятие значительного числа международных актов, направленных на достижение гендерного равенства и недопущение дискриминации во всех сферах общественной жизни<sup>2</sup>.

Однако ратификация государствами международных актов сама по себе не свидетельствует о соблюдении изложенных в них принципов и постулатов. Ключевая роль в достижении подлинного гендерного равенства отводится так

---

<sup>1</sup> Резолюция 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 10.12.2018).

<sup>2</sup> В частности, Конвенции 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.

называемому «национальному механизму» – специальной системе политических структур управления и практических мер государства, направленных на решение гендерных проблем во всех областях общественной жизни, в том числе, в сфере труда.

В рамках 107-ой сессии Международной конференции труда Генеральный директор Международной организации труда Гай Райдер отметил, что «мы до сих пор еще весьма далеки от достижения цели обеспечения равенства, и темпы продвижения вперед к этой цели весьма медленны, неравномерны и неопределенны»<sup>3</sup>.

Проблема гендерной асимметрии актуальна и для России. Отечественный «гендерный вопрос» имеет весьма самобытный характер. Причиной этому послужило то, что в социалистическом обществе дискриминация рассматривалась как явление чуждое существовавшей в то время идеологии: ограничение договорной свободы сторон трудового договора, отсутствие частной собственности на средства производства, защита отдельных категорий работников за счет государства не мотивировали работодателя к дискриминационным практикам.

В связи с этим, вопросы равенства и дискриминации не входили в общественную повестку вплоть до начала 90-х годов XX века. Более того, рассмотрение законодательных инициатив и реформ через призму гендерного равенства стало трендом лишь в недавнее время. Очевидно, что за сравнительно небольшой промежуток времени достаточно сложно выстроить гендерно нейтральное законодательство, которое в полной мере соответствовало бы международным стандартам равенства и недискриминации.

---

<sup>3</sup> Доклад I(B) Генерального директора МОТ «Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства», Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630128.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630128.pdf) (дата обращения 15.01.2019).

По-прежнему существующие гендерные стереотипы «создают барьеры на пути достижения фактического равноправия женщин и мужчин как в общественно-политической, так и в социально-экономической жизни», – отмечается в Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2021 годы<sup>4</sup>.

В то же время, современный вектор развития национального правосознания характеризуется стремлением к абсолютизации равенства мужчины и женщины во всех сферах общественной жизни. Консервативное представление о гендерных ролях – разделении сфер ответственности на традиционно «мужские» и «женские» – постепенно вытесняется эгалитарной концепцией, предполагающей равенство полов.

В этой связи преодоление гендерного неравенства является одной из насущных задач в государственном нормотворчестве и правоприменительной практике.

В данном контексте несомненной актуальностью обладает проведение научного исследования, направленного на анализ и критическое осмысление российского и зарубежного трудового законодательства и правоприменительной практики, изучение опыта международных организаций, научных точек зрения на проблему гендерного равенства и, в конечном итоге, поиск подходов к усилению правовой защиты от гендерной дискриминации в сфере труда в Российской Федерации.

**Степень научной разработанности темы исследования.** К рассмотрению общеправового принципа равенства в своих трудах обращались как дореволюционные правоведы, в частности, Ю.С. Гамбаров, С.А. Муромцев, Б.Н. Чичерин, Г.Ф. Шершеневич, так и современные ученые.

Принцип равенства в трудовом праве становился предметом исследования многих ученых, среди которых следует

---

<sup>4</sup> Распоряжение Правительства России от 08.03.2017 г. № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2021 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 11. Ст. 1618.

отметить Н.Г. Александрова, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, С.А. Иванова, С.С. Каринского, А.М. Лушникова, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, Е.Б. Хохлова и др.

Рассмотрению принципа равенства в трудовых отношениях через призму гендерной составляющей закономерно предшествовало научное оформление принципа единства и дифференциации в трудовом праве, которое впервые в теории трудового права было осуществлено С.Л. Рабиновичем-Захариным<sup>5</sup>. Начиная с 60-х годов XX века, внимание ученых привлекли субъектные факторы дифференциации, в частности, физиологические особенности женского организма, что послужило отправной точкой к формированию гендерного направления в отечественной науке трудового права. Значительный вклад в развитие данного направления внесли А.А. Абрамова, Е.Н. Коршунова, В.Н. Толкунова.

Сегодня гендерное равенство и дискриминация все чаще входят в периметр тем, обсуждаемых научным сообществом. Отдельные связанные с данными темами вопросы освещаются в периодической печати<sup>6</sup>, аналитических докладах и монографиях<sup>7</sup>. В то же время, последние диссертационные исследования, посвященные гендерному равенству и дискриминации в трудовых отношениях, были представлены более десяти лет назад<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> См.: Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права / Дисс. канд. юрид. наук. М., 1947.

<sup>6</sup> См., например: Алебастрова И. Гендерное равноправие и гендерные привилегии: цели и средства // Сравнительное конституционное обозрение. 2015. № 1. С. 80-91. Подоплелова О.Г. Дела о гендерной дискриминации в практике Европейского суда по правам человека: оценка эффективности подходов // Международное правосудие. 2018. № 3. С.36-45. Поленина С.В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2016. № 1. С. 62-80 и др.

<sup>7</sup> Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015.

<sup>8</sup> Солдаткин Денис Владимирович. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 148 с. Карамурзова И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 145 с.

Не умаляя колоссальный вклад, внесенный перечисленными авторами в исследование вопросов равенства в сфере труда и, в частности, гендерного равенства, стоит отметить, что отдельные вопросы в рамках данной темы до настоящего времени не получили должного системного научного осмысления и глубокой теоретической проработки.

**Теоретико-правовую основу исследования** составили теоретические положения, содержащиеся в работах авторов, указанных при оценке степени научной разработанности темы диссертации.

В различные периоды развития российской и зарубежной науки общеправовой принцип равенства был объектом исследования таких ученых как С.С. Алексеев, М.И. Байтин, С.Н. Братусь, О.С. Йоффе, Д.А. Керимов, Г.Н. Комкова, В.И. Крусс, В.В. Лапаева, Р.З. Лившиц, Е.А. Лукашева, Ф. Люшер, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузов, В.С. Нерсесянц, И.Б. Новицкий, Г.С. Остроумов, И.С. Перетерский, В.М. Сырых, З.М. Черниловский и др.

В разработку и теоретическое осмысление вопросов равенства, в том числе гендерного, в трудовом праве весомый вклад внесли такие современные ученые, как Е.Г. Азарова, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, А.Ф. Нуртдинова, С.В. Поленина, С.А. Саурин, И.О. Снигирева, Л.А. Чиканова и др.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования являются гендерное равенство и дискриминация в трудовых отношениях. Предметом исследования являются правовые нормы, закрепленные в международных актах; нормы российского законодательства и законодательства отдельных зарубежных стран; положения отечественных и иностранных доктринальных исследований по теме диссертации; правовые позиции, отраженные в правоприменительной практике.

**Цели и задачи исследования.** Цель диссертационного исследования состоит в определении ключевых проблем российского трудового законодательства в разрезе гендерного равенства и недопущения

дискриминации, а также в проведении сравнительного анализа законодательства и судебной практики развитых зарубежных стран с целью выделения их наиболее существенных достоинств для оценки целесообразности имплементации отдельных положений в отечественном законодательстве.

Для достижения вышеназванной цели в работе поставлены следующие задачи:

- рассмотреть общеправовой принцип равенства и его частное проявление – принцип равенства в трудовых отношениях;
- изучить гендерное равенство как правовую категорию;
- рассмотреть дифференциацию правового регулирования трудовых отношений по признаку пола в качестве одного из способов достижения гендерного равенства;
- исследовать феномен дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях;
- провести анализ лучших практик (судебных решений, законодательных актов, регламентов государственных органов) зарубежных стран по борьбе с гендерной дискриминацией и достижению гендерного равенства в сфере труда;
- выявить проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, которые препятствуют достижению гендерного равенства;
- внести предложения по совершенствованию отечественного трудового законодательства в разрезе гендерного равенства.

**Методологическая основа исследования.** Методология исследования основывается на применении таких общенаучных методов познания, как диалектический, системно-структурный, функциональный и др. Наряду с ними использовались специально-юридические методы, в частности, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой. Особое внимание уделялось сравнительно-правовому методу, благодаря



которому проведено исследование антидискриминационного законодательства отдельных зарубежных стран. Кроме того, применялись различные способы толкования правовых норм, в том числе грамматический, логический, систематический.

**Нормативная и эмпирическая основа исследования.** Нормативную основу исследования составляют международные акты, в частности, документы, принятые Международной организации труда, акты российского законодательства, зарубежные нормативные правовые акты (таких государств как Дания, Норвегия, США, Франция, Швеция и др.).

Эмпирической основой исследования послужили материалы отечественной и зарубежной судебной практики по спорам, связанным с нарушением принципа равенства и дискриминации. Важную роль в подготовке диссертационного исследования сыграли решения Европейского Суда по правам человека (European Court of Human Rights), Европейского суда (European Court of Justice), судов США, имеющих богатый опыт рассмотрения дел о дискриминации, и, безусловно, российская судебная практика.

**Научная новизна диссертации** заключается в том, что в ней впервые предпринята попытка в контексте актуальной российской и зарубежной правоприменительной практики и накопленного теоретического опыта определить понятие и сущность гендерного равенства как правовой категории в ее соотношении с понятиями «равенство полов» и «дискриминация». На основе данного исследования автором внесены конкретные предложения по совершенствованию законодательства в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

**Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту.** Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие теоретические и практические положения, выносимые на защиту.

1. В современных реалиях принцип равенства стоит рассматривать как взаимосвязь следующих структурных элементов: формального равенства,

равенства возможностей (реального равенства)<sup>9</sup> и равенства обращения. Принцип равенства обращения имеет значение для оценки действий работодателя в тех случаях, когда законодатель не упоминает о равенстве, например, при выборе кандидатуры для продвижения в порядке должностного роста, направления на стажировку, повышения квалификации, при выплате премий и т.п. В связи с этим, представляется целесообразным дополнить ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>10</sup> (далее – ТК РФ) категорией «равенство обращения», что будет способствовать достижению гендерного равенства в трудовых отношениях.

2. Равенство полов в контексте трудовых отношений предполагает равенство мужчин и женщин в их статутных трудовых правах и обязанностях. Понятия «пол» и «гендер» не тождественны друг другу: гендер в отличие от пола – это совокупность представлений о поведенческих особенностях мужчины и женщины, социально-закрепленных ролях и деятельности, которые определенное общество рассматривает как соответствующие женщинам и мужчинам. Ключевое отличие гендера от пола заключается в том, что последняя категория характеризуется очевидной инертностью, в то время как гендер предполагает возможность изменения устоявшегося порядка социальных отношений между мужчинами и женщинами. В этой связи, трудовое законодательство должно адаптироваться под изменяющиеся социально-экономические отношения в целях достижения гендерного равенства.

3. Отсутствие закрепленного в законе понятия дискриминации приводит к невозможности признания фактов дискриминации и субъективного права человека не подвергаться дискриминации. В связи с

---

<sup>9</sup> Термин «реальное равенство» (substantive equality) употребляется в англо-американской правовой доктрине и является синонимом термина «равенства возможностей». См., например: Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 115.

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

этим, предлагается следующая дефиниция: «Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, основанное на обстоятельствах, указанных в п. 2 ст. 3 ТК РФ, которое приводит или может привести к ликвидации или нарушению равенства прав, возможностей в осуществлении прав и свобод, либо нарушению равенства обращения по сравнению с другими лицами, находящимися в равном правовом положении».

4. Обоснована целесообразность закрепления в ст. 3 ТК РФ понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия. В качестве отправной точки для разработки определения косвенной дискриминации представляется заслуживающим внимания определение, данное Европейским комитетом по социальным правам. Косвенная дискриминация – «меры или практика, идентично применяемые ко всем, однако без законной цели, непропорционально затрагивающие интересы лиц, имеющих определенные религиозные верования, определенный вид инвалидности, определенный возраст, определенную сексуальную ориентацию, определенные политические убеждения, определенное этническое происхождение и т.п.»<sup>11</sup>.

5. На основании обобщения судебной практики сделан вывод о существенных сложностях доказывания работниками (соискателями) фактов дискриминации. В связи с чем, выдвинуто предложение о внесении в ТК РФ специальных процедурных норм, регулирующих распределение обязанностей по доказыванию фактов дискриминации в трудовых отношениях.

По моему мнению, имеет смысл следующий подход к распределению бремени доказывания: при рассмотрении дел о дискриминационном отказе в приеме на работу бремя доказывания должно быть отнесено на работодателя, при рассмотрении дел о дискриминации в иных случаях – бремя доказывания

---

<sup>11</sup> Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008. P. 21.

должно быть распределено между сторонами в зависимости от обстоятельств конкретного спора.

Такой подход представляется обоснованным ввиду следующего. На этапе приема на работу у соискателя не может быть необходимого количества доказательств: ни аудио- или видеозаписей, ни показаний свидетелей, ни письменных доказательств, за исключением, пожалуй, только письменного отказа от приема на работу, в котором вряд ли будут указаны дискриминационные мотивы. У соискателя нет практически никаких ресурсов для предоставления соответствующих доказательств в суд. При рассмотрении таких дел логично перенести бремя доказывания целиком на работодателя.

При рассмотрении же иных дел о дискриминации целесообразно распределить бремя доказывания между сторонами спора в зависимости от обстоятельств конкретного дела. Полный перенос бремени доказывания на работодателя может привести к злоупотреблению правом со стороны работников и увеличению количества судебных споров, не имеющих под собой реальных нарушений прав.

6. Предлагаемое учеными и практиками решение проблемы гендерного неравенства посредством квотирования рабочих мест представляется нелогичным, поскольку, на первый план выдвигаются не деловые качества соискателя, принимаемого на работу, а его пол, что может совершенно не соответствовать интересам работодателя и ущемлять более квалифицированных работников, не принятых на работу в угоду реализации данной политики. В конечном итоге, политика квотирования противоречит общеправовому принципу равенства.

7. Представляется, что рассмотрение споров о гендерной дискриминации в судах на сегодняшний день является наиболее прозрачной демократической процедурой, понятной для сторон трудового договора и их представителей. Разрешение споров альтернативными способами – посредством медиации или в специализированных квазисудебных органах –

имеет ряд недостатков, в частности, значительную стоимость и невозможность быть уверенными в беспристрастности арбитров.

8. В целях совершенствования законодательства, устанавливающего особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями предлагается:

1) закрепить в ст. 253 ТК РФ положение о регулярном пересмотре списка профессий из Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (далее – Перечень)<sup>12</sup> с учетом научного и технологического прогресса. Комплексные медицинские исследования на предмет негативного влияния различных факторов вредности и их комбинаций на женский организм следует проводить на регулярной основе во избежание установления необоснованных ограничений и нарушения принципа равенства;

2) предусмотреть в ст. 253 ТК РФ возможность самостоятельного принятия женщинами решений о работе по отдельным профессиям из Перечня и обязанность работодателя информировать женщин о принципиальных рисках для их здоровья при выполнении работ по таким профессиям.

9. Обосновано, что абсолютный запрет на направление беременных женщин в командировки представляется чрезмерной заботой государства о женском здоровье, не отвечает ни интересам работниц, ни работодателей и, в конечном итоге, нарушает принцип равенства. В этой связи представляется целесообразным установить возможность направления беременных женщин в командировки с их письменного согласия и при наличии соответствующего медицинского заключения.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Результаты диссертационного исследования позволяют обогатить содержание

---

<sup>12</sup> Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25.02.2000 № 162 // Собрании законодательства Российской Федерации. 06.03.2000. № 10. Ст. 1130.

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.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертационной работы обсуждены и одобрены на заседаниях отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (ИЗиСП), а также на секции частного права Ученого совета ИЗиСП.

Основные теоретические выводы и положения диссертации опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования РФ.

**Структура диссертации** обусловлена предметом, целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих в совокупности пять параграфов, заключения и списка использованных источников.

# ГЛАВА 1. ЗНАЧЕНИЕ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

## § 1. Общеправовой принцип равенства, его содержание и сущность

Изучение принципов права традиционно занимает одно из центральных мест в российской и зарубежной правовой науке, поскольку являясь основными началами, на которых строится правовое регулирование, принципы права пронизывают все явления правовой действительности.

Ретроспективный анализ зарождения и эволюции правовых принципов позволяет сделать вывод о том, что впервые идея познания и применения права через призму основополагающих начал была предложена еще римскими юристами.

В трудах римских юристов нет однозначных подходов к пониманию принципов права. Как отмечают современные ученые, нечастое упоминание правовых принципов и их дефиниций в наследии римских ученых обусловлено, прежде всего, тем, что они избегали обобщений и всеобъемлющих определений<sup>13</sup>. Так, римский юрист и политический деятель Луций Яволен Приск писал: «В гражданском праве всякое определение чревато опасностью, ибо мало случаев, когда оно не может быть опрокинуто»<sup>14</sup>.

В одном из величайших памятников римского права – Институциях Юстиниана<sup>15</sup>, входящих в состав кодификации римского частного права «Corpus iuris civilis», сформулированы так называемые «предписания права» (iurispraescripta). Предписания права представляли собой постулаты, сообразно которым римлянам предписывалось поступать: «честно жить», «никому не вредить», «каждому воздать должное».

---

<sup>13</sup> Нерсесянц В.С. Политические и правовые учения в Древнем Риме // История политических и правовых учений: Учебник для вузов / Под общ. ред. акад. РАН, д.ю.н., проф. В. С. Нерсесянца. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2004. С. 103.

<sup>14</sup> Дигесты Юстиниана. Очерки по истории составления и общая характеристика / Перетерский И.С. М.: Госюриздат, 1956. С. 76.

<sup>15</sup> Памятники римского права. Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана. М.: Зерцало, 1997. С. 139.

Таким образом, стремление определить «правила», которые являлись бы квинтэссенцией правовой действительности, ориентиром для поведения всех и каждого, прослеживается уже в трудах римских ученых.

К настоящему времени общепризнанная дефиниция принципов права не сформировалась. Содержание данной категории раскрывается, как правило, через перечисление ее основных предназначений, характерных свойств и особенностей. Для целей настоящего исследования представляется существенным рассмотрение основных научных подходов к определению принципов права.

Наиболее распространенный в отечественной правовой доктрине подход сводится к рассмотрению принципов в качестве фундаментальных начал, руководящих идей, определяющих общую направленность и наиболее существенные черты содержания правового регулирования и правоприменительной деятельности.

Так, профессор М.И. Байтин указывал, что принципы права – это исходные, определяющие идеи, положения, установки, которые составляют нравственную и организационную основу возникновения, развития и функционирования права<sup>16</sup>. Профессор А.В. Малько определял принципы как своего рода отправные пункты, показывающие вектор правового регулирования<sup>17</sup>.

При этом важно отметить, что эволюция принципов обусловлена не только развитием правовой мысли, но и существующими в определенный отрезок времени социальными отношениями. В отечественной правовой науке такую идею одним из первых сформулировал Г.С. Остроумов. Он писал, что общеправовые принципы должны быть специфическим отражением в

---

<sup>16</sup> Байтин М.И. О принципах и функциях права: новые моменты // Правоведение. 2000. № 3. С. 4-16.

<sup>17</sup> Малько А.В. Принципы права // Теория государства и права. Матузов Н.И., Малько А.В. М.: Юристъ, 2004. С. 82.



категориях правосознания основных объективных закономерностей развития политико-правовой структуры общества<sup>18</sup>.

Также в научной литературе можно встретить подход, сторонники которого отождествляют принципы права с нормами права<sup>19</sup>. Так, например, А.С. Пиголкин отмечал: «К нормам права, непосредственно не регулирующим 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 в этом смысле являются нормами права»<sup>20</sup>.

Данное мнение тесно связано с идеей нормативности правовых принципов. Так, С.С. Алексеев писал: «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»<sup>21</sup>.

Разделяя идею о том, что принципы права имеют нормативную природу, полагаю, что необходимо сделать оговорку: на мой взгляд, принципы не стоит считать непосредственными правилами поведения. Обратимся, например, к ст. 2 ТК РФ, в которой закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сами по себе данные принципы не являются правовыми предписаниями, однако они «как бы растворены в праве, разлиты в нем, пронизывают собой

---

<sup>18</sup> Остроумов Г.С. Соотношение права и политического сознания // Вопросы философии. 1964. № 5. С. 23.

<sup>19</sup> Сорокин В.Д. Административно-процессуальное право. М.: Юрид. лит., 1972. С. 66.

<sup>20</sup> Пиголкин А.С. Нормы права // Теория государства и права: Учебник / Пиголкин А.С., Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А., Саидов А.Х. / Под ред. А.С. Пиголкина. М.: Юрайт-Издат, 2005. С. 290-300.

<sup>21</sup> Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Курс лекций в 2-х томах. Т. 1 / Алексеев С.С.; Науч. ред.: Русинов Р.К.; Отв. за вып.: Семенов В.М. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. С. 103.

все или практически все правовые нормы»<sup>22</sup>. В связи с этим, будучи заложенными в конкретные правовые нормы, являющиеся непосредственными правилами поведения, принципы обладают нормативной природой.

Можно встретить еще несколько подходов к определению принципов права, однако в научных кругах они не получили большой поддержки ввиду определенных недостатков. Так, существует мнение, согласно которому необходимо разделять принципы права и *правовые принципы* (здесь и далее курсив автора). Под последними понимаются принципы общества и правосознания, закрепленные в правовой форме. Такой точки зрения придерживался, в частности, Д.А. Керимов, понимавший правовые принципы как устоявшиеся основы правового сознания и главные направления правовой политики<sup>23</sup>. Однако, такой подход, на мой взгляд, не лишен недостатков: он нарушает некую последовательность формирования принципов права. Как ранее было отмечено, принципы права, прежде чем быть закрепленными в нормах права, существуют сначала в виде идей, теорий, суждений.

В отдельных научных работах также можно встретить теорию, согласно которой принципы права рассматриваются как мера справедливости в праве. Такой подход представляется не совсем удачным, поскольку его сторонники пытаются определить неизвестное через неизвестное, ведь само понятие «справедливость» лишено определенности<sup>24</sup>.

Исходя из вышеизложенного, принципы права можно определить как нормативно закрепленные основополагающие идеи, существующие на определенном уровне развития общественных отношений, идеологии и правосознания, являющиеся элементом права.

---

<sup>22</sup> Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Курс лекций в 2-х томах. Т. 1 / Алексеев С.С.; Науч. ред.: Русинов Р.К.; Отв. за вып.: Семенов В.М. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. С. 102-103.

<sup>23</sup> См.: Методология права. Предмет, функции, проблемы философии права / Керимов Д.А. М.: Аванта+, 2000. С. 356.

<sup>24</sup> Чернов К.А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права: дисс. ... канд. юрид. наук. Самара, 2003. С. 20.

Говоря о системе принципов права, необходимо отметить, что в научной среде нет единства мнений относительно того, какие принципы являются ее составной частью, однако большинство ученых<sup>25</sup> сходится в том, что «все» принципы можно классифицировать по сфере их распространения: на общеправовые, межотраслевые или отраслевые.

Одним из основополагающих общеправовых принципов является принцип равенства, традиционно обращающий на себя внимание, как в научной литературе, так и в правотворческой и правоприменительной практике, что подтверждает его колоссальное значение для механизма правового регулирования в целом<sup>26</sup>.

Трудно найти политико-правовое учение, которое в той или иной степени не затрагивало бы проблему равенства участников общественных отношений.

Очевидно, что в разные эпохи уровень правопонимания ученых и юристов имел свои отличительные особенности. Тем не менее, труды ученых разных времен имеют для нас важное значение, поскольку их анализ позволяет проследить эволюцию содержания принципов. Более того, многие принципы отличаются значительной устойчивостью и не теряют свою актуальность на протяжении длительного времени.

Уже представители Древнегреческой философской мысли в своих трудах затрагивали категорию равенства. Несмотря на то, что вопросы равенства не рассматривались в качестве самостоятельных, архиважных аспектов функционирования общества, в трудах отдельных мыслителей можно выявить зачатки размышлений по данному вопросу.

---

<sup>25</sup> См., например: Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. М.: Юрайт, 2000. С. 187.

<sup>26</sup> Большая заслуга в теоретическом осмыслении принципа равенства принадлежит отечественным ученым-правоведам. См., например: Братусь С. Н. Принципы советского гражданского права // Правоведение. 1960. № 1. С. 47-52. Советское гражданское право / Иоффе О.С. М.: Юрид. лит., 1967. 494 с. Лукашева Е.А. Принципы социалистического права // Советское государство и право. М.: Наука. 1970. № 6. С. 21-29. Проблемы общей теории государства и права: Государство. Учебник: В 2-х томах. Т. 1 / Марченко М.Н. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 752 с.

Так, Аристотель в «Политике» определял государство как «общение подобных друг другу людей ради достижения возможно лучшей жизни». Несмотря на то, что под «людьми» Аристотель понимал только свободных граждан греческих полисов (рабы и варвары таковыми не признавались; они считались Аристотелем «тождественными» по своей природе и способными только к осуществлению физического труда), он делал акцент на том, что люди друг другу «подобны», то есть равны<sup>27</sup>.

В работах древнеримских юристов также поднимался вопрос о значении и сущности принципа равенства.

Принцип равенства, или *aequitas*, также имеющий значение принципа «равномерности» и «соразмерности», был введен в обиход практикой римских юристов<sup>28</sup>. Несмотря на отсутствие теоретического обоснования и дефиниции, данный принцип достаточно широко использовался для разрешения коллизионных правовых ситуаций. В свете меняющихся условий общественной жизни, *aequitas* ориентировал римских законодателей, претора и юристов на руководство не буквой, а духом закона, приспособлявая действующее право к экономическим, социально-этническим и политическим реалиям, сохраняя его жизнеспособность. Кроме того, данный принцип применялся для толкования римского права вообще<sup>29</sup>.

Для законодателя сущность принципа *aequitas* заключалась в экстраполяции на различных субъектов равной справедливости, или, что то же самое, справедливого равенства.

Однако, такое обобщение справедливо лишь с юридической точки зрения, поскольку в римском обществе не могло быть формального равенства. Объяснение феномену равенства в рамках общества с ярко выраженной социальной стратификацией дал римский политик Марк Туллий Цицерон.

---

<sup>27</sup> См.: Аристотель. Политика / Пер. С.И. Жебелева. Аристотель. Соч.: В 4 т. М., 1983. Т. 4. С. 45.

<sup>28</sup> См.: Краснокутский В.А. Источники Римского частного права // Римское частное право / Под ред. Новицкого И.Б., Перетерского И.С. М.: Юриспруденция, 2005. С. 17.

<sup>29</sup> Аксенова О.В. Принципы римского права // Вестник ТИСБИ. 2007. № 1. С. 55.

Выдвигая суждение о «великом равенстве» – «*aequabilitas magna*», Цицерон не вкладывал в это понятие юридическое равенство прав и свобод каждого, напротив, он подчеркивал, что «...само равенство несправедливо, если при нем нет ступеней в общественном положении»<sup>30</sup>.

Римское право, элитарное по своей сути, теоретически обосновав значимость «равной справедливости», применяло данный принцип со значительными изъятиями в пользу высших слоев населения<sup>31</sup>.

Политико-правовая мысль XVII-XVIII вв. в Западной Европе характеризовалась появлением вполне четкой идеологии равенства и индивидуализма; многие ее идеи послужили основой для формирования раннедемократического законодательства, в котором впервые был сформулирован принцип равенства.

Так, английский философ Томас Гоббс писал, что исконные характеристики природы людей – неограниченная свобода и абсолютное беспредпосылочное равенство<sup>32</sup>. Подобные утверждения характерны для философов XVII-XVIII вв., являвшихся сторонниками естественно-правовой теории происхождения и развития государства и права. Однако, рассуждая о государстве, его сущности и предназначении, Т. Гоббс утверждал, что истинным благом народа является высший закон государства, в угоду которого принцип равенства может быть поправлен.

Т. Гоббс писал: «... если два человека желают одной и той же вещи, которой, однако, они не могут обладать вдвоем, они становятся врагами»<sup>33</sup>; таким образом, равенство – причина взаимного недоверия, взаимное недоверие – войны. Поэтому разумное, законное ограничение принципа равенства является квинтэссенцией «здоровой» государственности. Кроме

---

<sup>30</sup> См.: Цицерон М.Т. Диалоги. О государстве. О законах. М.: Наука, 1966. С. 66-70.

<sup>31</sup> См., напр.: Черниловский З.М. Римское частное право: Элементарный курс. М.: Новый юрист, 1997. С. 40.

<sup>32</sup> Мележик И.Н. Понятие, происхождение и природа государства в политическом учении Т. Гоббса // Актуальные проблемы истории политических и правовых учений. М., 1990. С. 104-122.

<sup>33</sup> Гоббс Т. Сочинения: В 2 т. Т. 2. М.: Мысль, 1991. С. 94.

того, Т. Гоббс утверждал, что отсутствие у подданных каких-либо прав по отношению к суверену – есть правовое равенство лиц во взаимных отношениях. Но, необходимо отметить, что суверен наделялся обязанностями по отношению к подданным обеспечить равную для всех справедливость, незыблемость договоров, беспристрастную защиту в суде и т.п.<sup>34</sup>

Закономерным этапом развития правовой мысли того периода и итогом буржуазных революций стало принятие конституционных актов, закрепивших принципы свободы, равенства и братства. Впервые данные принципы, существовавшие ранее в качестве идей и научных взглядов, получили нормативное закрепление.

Например, в Декларации прав человека и гражданина 1789 г.<sup>35</sup> применительно к данному принципу содержится две статьи, провозглашающие свободу и равенство в правах для всех людей с рождения. Однако делается оговорка о том, что допустимы общественные различия, основанные на общей пользе. Данная ремарка в свете классового характера общественного строя позволяет проводить четкую дихотомию в объеме прав между людьми по признаку родства, класса, статуса, уровня содержания и образования. Становится очевидным, что «общая польза» невелика у простолюдинов, в отличие от состоятельных членов общества.

Еще одна статья Декларации утвердила, что «все граждане равны перед законом и поэтому имеют равный доступ ко всем постам, публичным должностям и занятиям сообразно их способностям и без каких-либо иных различий, кроме тех, что обусловлены их добродетелями и способностями». Налицо парадоксальность формулировки, в которой принцип равенства всех перед законом ограничивается термином «кроме».

В этой связи В.С. Нерсесянц писал: «Восходящее к Пифагору, а затем к Платону, Аристотелю и вплоть до наших дней представление о двух видах

---

<sup>34</sup> См.: История философии права / Г. Ф. Шершеневич. СПб.: Лань и др., 2001. С. 97.

<sup>35</sup> См.: Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран. В 2 томах. Том 2 / Под ред. К. И. Батыра и Е. В. Поликарповой. М.: Проспект. 2011. С. 189-197.

равенства является ложным. Такое понимание равенства возникло в условиях неразвитого права. Правовое равенство (в каждое данное время в своем объеме и смысле) всегда одно. Деление же равенства на демократическое и аристократическое, уравнивающее и распределяющее, строгое и пропорциональное и т.п. является формой выхода за рамки правового равенства в сторону привилегий. Разные характеристики равенства (пропорциональное, распределяющее и т.п.) остаются равенством лишь в тех пределах, в которых они не выходят за рамки правовой компенсаторности. Всякий выход в процессе пропорционально распределяющего уравнивания за границы правовой компенсации ведет к появлению привилегий, т.е. к нарушению права»<sup>36</sup>.

С данным высказыванием нельзя не согласиться, однако важно принимать во внимание, что принципы права (и принцип равенства в том числе) – это не только идеи, а также нормы и отношения<sup>37</sup>. Это означает, что принципы права адекватны тому историческому контексту, в котором они господствуют. Вбирая в себя накопленный опыт, принципы права постоянно эволюционируют.

Вплоть до XX века в отечественной и зарубежной правовой доктрине равенство рассматривалось достаточно однобоко: как равенство перед законом, и всякое расширение этого понятия объявлялось, безусловно, ложным и недопустимым<sup>38</sup>.

Современные воззрения на принципы права в целом и принцип равенства в частности, несут в себе отпечатки предшествующих теоретико-правовых изысканий. Наиболее значимыми документами, оказывающими решающее значение на всю систему принципов права, являются международные акты.

---

<sup>36</sup> Нерсесянц В.С. Философия права: Учебник для вузов. М.: Норма, 2005. С. 509.

<sup>37</sup> См.: Теория права. Учебник / Лившиц Р.З. М.: БЕК, 1994. С. 167.

<sup>38</sup> См., например: Собственность и государство / Б.Н. Чичерин. СПб.: Изд-во Рус. Христиан. гуманитар. акад., 2005. С. 249.

Драматические события I и II Мировых войн диктовали человеческому сообществу необходимость установления достаточного уровня защищенности и гарантированности прав и свобод человека и гражданина. Так, в Преамбуле Устава Организации Объединенных Наций указывается, что цель народов объединенных наций – «избавить грядущие поколения от бедствий войны, дважды в нашей жизни принесшей человечеству невыразимое горе, и вновь утвердить веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности, в равноправие мужчин и женщин и в равенство прав больших и малых наций...»<sup>39</sup>. Устав, являясь основополагающим документом, на базе которого были приняты другие международные акты, определил вектор развития международного правотворчества.

Анализируя содержание Всеобщей декларации прав человека 1948 года<sup>40</sup>, Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 года<sup>41</sup>, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года<sup>42</sup>, и других актов, принятых ООН, можно констатировать, что они не содержат в себе статей, которые перечисляли бы основные правовые принципы, включая принцип равенства. Тем не менее, текст указанных актов пронизан духом необходимости соблюдения фундаментальных прав (право на равный суд, равную оплату за равный труд и т.д.).

СССР (а в дальнейшем Российская Федерация, как его правопродолжательница) признал для себя обязательными большинство

---

<sup>39</sup> Устав Организации Объединенных Наций (принят 26.06.1945) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XII. М. 1956. С. 14-47.

<sup>40</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята резолюцией 217А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948) // Российская газета. 05.04.1995. № 67.

<sup>41</sup> 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. 28.04.1976. № 17. Ст. 291.

<sup>42</sup> 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.



положений актов ООН, что, в конечном итоге, отразилось на всей отечественной правовой системе.

Говоря об общепризнанных принципах и нормах международного права нельзя не отметить тот факт, что на основании ч. 4 ст. 15 Конституции РФ<sup>43</sup> и п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 5 от 10.10.2003 г., они «являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием»<sup>44</sup>.

Обращаясь к другим международным актам о правах человека, нельзя обойти стороной Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 года<sup>45</sup>.

Нормы данной Конвенции, в отличие от всех вышеперечисленных актов, имеют реальный механизм исполнения, обеспечиваемый Европейским Судом по правам человека (далее – ЕСПЧ) – международным судебным органом, юрисдикция которого распространяется на все государства-члены Совета Европы, ратифицировавшие Конвенцию.

Суд, рассматривая и разрешая дела по конкретным жалобам, поданным физическим лицом, группой лиц, неправительственной организацией или государством-членом Совета Европы на нарушения со стороны другого государства-члена, обеспечивает неукоснительное соблюдение и исполнение норм Конвенции ее государствами-участниками.

Значение решений ЕСПЧ для российской правовой системы трудно переоценить.

---

<sup>43</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 26.01.2009. № 4. Ст. 445.

<sup>44</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10.10.2003 № 5 // Российская газета. 02.12.2003. № 244.

<sup>45</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 (с изм. от 13.05.2004) // Собрание законодательства РФ. 08.01.2001. № 2. Ст. 163.

В качестве наглядного примера, применительно к принципу равенства, необходимо отметить дело «Константин Маркин против России» (case Konstantin Markin v. Russia) по жалобе № 30078/06, рассмотренное ЕСПЧ.

История данного дела берет начало в 2006 году, когда военнослужащему К. Маркину, прошедшему все судебные инстанции, было отказано в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста. В дальнейшем К. Маркин обратился в Конституционный Суд, указывая на то, что нормы российского законодательства являются «дискриминационными и препятствуют осуществлению военнослужащими мужского пола, проходящими военную службу по контракту, права на воспитание своих детей»<sup>46</sup>.

Конституционный Суд в Определении № 187-О-О от 15.01.2009 г. отказал в принятии жалобы к рассмотрению, указывая на то, что «военная служба в силу предъявляемых к ней специфических требований исключает возможность массового неисполнения военнослужащими своих служебных обязанностей без ущерба для охраняемых законом публичных интересов, отсутствие у военнослужащих мужского пола, проходящих службу по контракту, права на отпуск по уходу за ребенком не может рассматриваться как нарушение их конституционных прав и свобод».

Впоследствии К. Маркин обратился в ЕСПЧ, и суд вынес решение о том, что непредоставление военнослужащим-мужчинам отпусков по уходу за ребенком является дискриминацией по признаку пола.

Большой резонанс приведенное дело получило не только потому, что позиция ЕСПЧ пошла вразрез с позицией, выработанной Конституционным Судом РФ, а принятое Российской Федерацией – членом Совета Европы на себя обязательство по исполнению решений ЕСПЧ, исключало возможность неисполнения данного конкретного решения<sup>47</sup>, а также потому, что ЕСПЧ в

---

<sup>46</sup> Определение Конституционного Суда РФ № 187-О-О от 15.01.2009 г.

<sup>47</sup> См.: Зорькин В.Н. Предел уступчивости // Российская газета. 29.10.2010. № 5325. (246). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/gazeta/2010/10/29.html> (дата обращения 10.09.2017).

очередной раз обратил внимание на незыблемость принципа равенства (во взаимосвязи с принципом «недискриминации»).

Для понимания современной интерпретации принципа равенства необходимо обратиться к действующему российскому законодательству, поскольку, будучи одной из правообразующих, фундаментальных идей, данный принцип принижает все отрасли российского права, определяет его сущность и идеологическую направленность. В связи с этим, можно привести множество примеров выражения данного принципа в законе.

Так, рассмотрение принципа равенства в контексте российского законодательства традиционно начинается с анализа ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей три основных аспекта указанного принципа:

- равенство всех перед законом и судом;
- равенство прав и свобод человека и гражданина;
- равные права и свободы мужчин и женщин, а также равные возможности для их реализации.

Конституция РФ наряду с указанным положением содержит немало проявлений принципа равенства. Так, в Преамбуле Конституции РФ сказано, что многонациональный народ Российской Федерации принимает Конституцию РФ «исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов». Часть 1 ст. 5 Конституции РФ устанавливает, что субъекты Российской Федерации равноправны между собой при осуществлении взаимоотношений с федеральными органами государственной власти. Часть 2 ст. 8 провозглашает равенство всех форм собственности и защиту их «равным образом». Анализируя другие положения Конституции РФ, можно отметить тенденцию применения к правам и свободам человека и гражданина понятий «каждый имеет право», «никто не может быть лишен» и т.д.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> См.: Чернов К.А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права: дисс. ... канд. юрид. наук. Самара, 2003. С. 71.

Конституционные положения последовательно находят свое отражение в отраслевом законодательстве: принцип равенства закреплен в превалирующем большинстве отраслевых нормативных правовых актов<sup>49</sup>. Вместе с тем, очевидна многоаспектность данного принципа.

В отдельных случаях он сводится к равноправию, в других – к равенству ответственности субъектов правоотношений, в третьих – к равенству оснований возникновения прав и обязанностей, в четвертых – к идее равенства возможностей участников правоотношений<sup>50</sup>.

В рамках настоящей работы для наиболее глубокого понимания сущности принципа равенства, в частности, в сфере труда, представляется необходимым рассмотреть основные научные подходы к его определению.

Первостепенно целесообразно высказать свои соображения относительно соотношения понятий «формальное равенство» и «фактическое равенство».

В марксистско-ленинской правовой доктрине господствовала позиция, согласно которой формальное равенство – это буржуазное «равное право», а фактическое равенство – удовлетворение потребительских нужд «по потребностям». Развитие низшей фазы коммунизма, социализма, к его высшей фазе, полному коммунизму, означало движение «дальше от формального равенства к фактическому, то есть к осуществлению правила

---

<sup>49</sup> Например, Уголовный кодекс РФ в ст. 4 закрепляет, что «лица, совершившие преступления, равны перед законом и подлежат уголовной ответственности независимо от пола, расы, национальности <...>, а также других обстоятельств».

В ст. 1 Гражданского кодекса РФ установлено, что гражданское законодательство основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений.

Статья 6 Гражданского процессуального кодекса РФ провозглашает, что «правосудие по гражданским делам осуществляется на началах равенства перед законом и судом всех граждан независимо от пола, расы, <...> и других обстоятельств».

В ст. 3 Налогового кодекса РФ установлено, что «законодательство о налогах и сборах основывается на признании всеобщности и равенства налогообложения».

<sup>50</sup> См.: Чернов К.А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права: дисс. ... канд. юрид. наук. Самара, 2003. С. 74.

«каждый по способностям, каждому по потребностям»<sup>51</sup>. Достижение фактического равенства ставилось целью общества.

В современной научной юридической литературе дискуссия по поводу понятия и содержания формального и фактического равенства характеризуется многоплановостью.

В отдельных случаях обсуждение данного вопроса сводится к разбору советской трактовки формального и фактического равенства, обнаруживая как ее сторонников, так и противников. Так, В.М. Сырых полагает, что равенство – это некий факт реальной жизни. «Логика, – пишет он, – не знает дихотомического деления понятия «равенство» на формальное и фактическое, для нее равенство может быть только реальным, фактическим»<sup>52</sup>. В своих работах В.М. Сырых вступает в полемику с В.С. Нерсесянцем, который стоит на позиции того, что «правовое равенство, как и всякое равенство, абстрагировано (по собственному основанию и критерию) от фактических различий и потому с необходимостью и по определению носит формальный характер»<sup>53</sup>.

Некоторые авторы считают, что правовое равенство выражается в формальном правовом равенстве, то есть в формальном закреплении в букве закона положения о равенстве всех людей, о равном применении закона ко всем<sup>54</sup>.

Однако, на мой взгляд, данная проблема несколько глубже, чем приверженность к идее только фактического либо формального равенства.

Принцип равенства, как руководящая правовая идея, выражает сущность права. Признание идеи фактического равенства неизбежно приводит к выводу о том, что цель правового регулирования общественных

---

<sup>51</sup> Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 33 / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1962. С. 97.

<sup>52</sup> Сырых В.М. Логические основания общей теории права. Т. 3. Современное правопонимание. М., 2007. С. 51.

<sup>53</sup> Нерсесянц В.С. Философия права: Учебник для вузов. М.: Норма, 2005. С. 24.

<sup>54</sup> См.: Смирнова В.А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализация в трудовых отношениях // Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. М., 2008. С. 95.

отношений недостижима, поскольку устранение фактических различий между участниками общественных отношений невозможно ни посредством правовых, ни политических или каких-либо иных инструментов.

Право, как явление идеальное, выступает по отношению к конкретному индивиду как нечто объективное, созданное вне зависимости от его воли и сознания и господствующее над ним. Тем не менее, право берет начало в общественной жизни, являясь отражением реальности. В то же время объективная человеческая реальность априори лишена фактического равенства, и, следовательно, право не может отражать то, что отсутствует в материальном мире.

Однако 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, направленного на огульное «уравнивание» всех без реальной на то возможности.

Приходя к выводу о возможности реализации на практике только идеи формального равенства, важно определиться с подходом к пониманию его сущности.

Формальное равенство, на мой взгляд, выражается в том, что для всех участников общественных отношений, в том числе трудовых, устанавливаются единые правовые способы и средства реализации предоставляемых им прав.

Однако, говоря о предоставлении равных прав для всех участников общественных отношений важно принимать во внимание, что различия между индивидами, обусловленные особенностями каждого из них, условиями и обстоятельствами их жизни и т.д., неизбежно делают фактически приобретенные и осуществляемые права неодинаковыми<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> См.: Комкова Г.Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России (понятие, содержание, механизм защиты): дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2002. С. 64.

Иными словами, «...между правовым равенством и равенством фактическим может лежать непреодолимая грань»<sup>56</sup>.

В данном случае нельзя не согласиться с В.В. Лапаевой, которая утверждает следующее: «Поиски истины в центре между двумя принципиальными крайностями в лучшем случае могут привести лишь к доминированию одного из противоборствующих принципов. Для того, чтобы достигнуть теоретического компромисса в принципиальном споре, нужен новый, третий принцип, подчиняющий своей логике оба противостоящих друг другу подхода и объединяющий их на базе более широкой теоретической платформы. Только на такой основе возможно диалектическое соединение и взаимное обогащение различных научных позиций»<sup>57</sup>.

Применительно к исследуемому вопросу это означает, что между формальным равенством и фактическим равенством должно быть такое связующее звено, которое в максимальной степени позволило бы достичь подлинно правовое равенство. То есть, нечто большее, чем констатация невозможности фактического равенства или простое провозглашение равенства прав, а именно гарантия их реализации.

Речь идет о так называемой концепции равенства возможностей, предполагающей обеспечение условий для полноправного осуществления людьми их прав и свобод.

Ф. Люшер писал: «...применение принципа равенства ведет лишь к подчеркиванию существования основного права: права на индивидуальность».<sup>58</sup> Данное высказывание как нельзя точно характеризует сущность принципа равенства возможностей, включающего в себя равные стартовые условия при сохранении индивидуальности. То есть предполагает различное отношение к разным гражданам – в той мере, в какой они различны.

---

<sup>56</sup> Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 27. / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1962. С. 141-142.

<sup>57</sup> Лапаева В.В. Типы правопонимания: правовая теория и практика: Монография. / В.В. Лапаева. М., 2012. С. 59.

<sup>58</sup> Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. М.: Издательская группа «Прогресс»-«Универс», 1993. С. 229.

Как отмечает В.В. Лапаева, речь идет о механизмах правовой компенсации, действующих в отношении наиболее «слабых» членов общества, не имеющих возможности воспользоваться своей правоспособностью: общество компенсирует им их социобиологическую слабость, подтягивая их к уровню равной правоспособности (или, что то же самое, к уровню равенства возможностей в правовой сфере)<sup>59</sup>.

Интерпретируя данное высказывание, можно сделать вывод о том, что равенство возможностей сводится к единству двух аспектов: возможность человека иметь равное с другими право и возможность реализовать это право соразмерно своей воле, усилиям и способностям.

Концепция равенства возможностей, на мой взгляд, отражает глубинную суть принципа равенства: превращает данный принцип из декларативного в реально достижимый.

Действие принципа равенства возможностей можно проследить во всех отраслях российского права, однако, одно из наиболее ярких проявлений данный принцип получил в трудовом праве в силу специфической особенности ярко выраженной дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, о чем будет сказано далее.

---

<sup>59</sup> Лапаева В.В. Правовой принцип формального равенства // Журнал российского права. 2008. № 2. С. 75.



## § 2. Особенности реализации принципа равенства в трудовом праве

Впервые идею о «характерных чертах», «организационных принципах» советского трудового права выдвинул И.С. Войтинский, который выделял следующие черты: единство советского трудового права, устойчивость трудовых отношений, закономерность условий трудового договора и определенность условий найма<sup>60</sup>.

Такой подход был весьма прогрессивным и предопределял, что нормы права должны строиться на обозначенных принципах. Так, принцип единства советского трудового права предполагал равенство прав и обязанностей всех работников, распространение норм трудового права на всех лиц, заключивших трудовой договор, причем этот принцип не исключал дифференциацию по половому, возрастному и другим признакам.

Однако в дальнейшем И.С. Войтинский поменял свою точку зрения и уравнивал понятия «принципы права» и «права и обязанности субъектов трудовых отношений»<sup>61</sup>.

В дальнейшем эту позицию поддержал Н.Г. Александров, который писал: «...нет ничего удивительного в том, что в такой отрасли права, как трудовое право, которое ближайшим образом касается непосредственно жизненных интересов трудящихся, основные принципы сформулированы в виде основных прав и обязанностей рабочих и служащих»<sup>62</sup>. Такая точка зрения долгое время преобладала в науке отечественного трудового права<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л.: Государственное издательство. 1925. С. 65-70.

<sup>61</sup> Войтинский И.С. Против извращений в теоретической работе по советскому трудовому праву // Проблемы социалистического права. М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1937, Сб. 1. С. 63-84.

<sup>62</sup> Александров Н.Г. Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. М. 1949. С. 10-11.

<sup>63</sup> Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8. С. 35. Пашков А.С. Новый закон о труде // Правоведение. 1970. № 6. С. 9.

Однако в дальнейшем отечественная наука отошла от такой концепции понимания принципов трудового права<sup>64</sup>. Так, А.М. Лушников в докторской диссертации писал о следующей тенденции трудового права: «Разграничивается классификация принципов трудового права с опорой на господствующие в науке парадигмы: от выделения принципов, как исходных начал отрасли до их отождествления с основными трудовыми правами работников. В настоящее время на новом уровне произошел возврат к пониманию принципов отрасли, выработанному в начале прошлого века»<sup>65</sup>.

На мой взгляд, принципы и нормы права, безусловно, необходимо разграничивать. Принципы первичны по содержанию по отношению к нормам права: последние должны приниматься на основе принципов, должны быть опосредованы принципами и соответствовать им.

В научной литературе встречается мнение о том, что в ст. 2 ТК РФ закреплены принципы, которые по своей сути являются правами (обязанностями) сторон трудового договора, в частности, принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труд<sup>66</sup>.

Однако, по моему мнению, это утверждение не совсем справедливо. Действительно, может показаться, что норма абз. 5 ст. 2 ТК РФ устанавливает не что иное, как право работника на справедливые условия труда, и корреспондирующую обязанность работодателя по обеспечению соответствующих условий труда. Тем не менее, учитывая, что соответствующие права и обязанности сторон трудового договора *конкретизированы* в статьях 21, 22 ТК РФ и других нормах трудового законодательства, можно сделать вывод о том, что положение ст. 2 ТК РФ – это своеобразная «отправная точка», принцип трудового права.

---

<sup>64</sup> См., например: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. С. 59-61.

<sup>65</sup> Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2004. С. 12.

<sup>66</sup> Ершова Е.А. Основополагающие принципы российского трудового права // Трудовое право. 2008. № 2. С. 6-10.

Что касается реализации в трудовом праве принципа равенства, полагаю, что первоначально следует обратиться к международно-правовому регулированию данного вопроса.

В международном трудовом праве первое упоминание о равенстве прозвучало еще в Уставе Международной организации труда (далее – МОТ) 1919 г. В преамбуле Устава указано, что установление равной оплаты за равный труд является одной из многих проблем, требующих срочного решения.

Первое упоминание о равенстве в конвенционных нормах прозвучало в контексте обеспечения равных прав работникам-мигрантам наряду с гражданами страны пребывания (Конвенция МОТ № 19 «О равноправии в области возмещения при несчастных случаях» 1925 г.)<sup>67</sup>. Таким образом, равенство в данном контексте рассматривалось как предоставление работникам, не обладающим правовым статусом гражданина, прав подобных правам граждан.

В других актах МОТ, принятых до Второй мировой войны, вопросы равенства не раскрывались. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что в довоенный период «равенство» понималось, в первую очередь, как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение работникам одинакового минимально необходимого набора прав.

Равенство возможностей работников было продекларировано в ряде актов МОТ, принятых после 1940-х годов. Так, в Декларации относительно целей и задач МОТ (Филадельфийская декларация) 1944 г.<sup>68</sup> указано, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и

---

<sup>67</sup> Конвенция МОТ № 19 «О равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях» (Женева, 05.06.1925 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева. Международное бюро труда. 1991.

<sup>68</sup> Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957. С. 351-372.

достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей». Кроме того, МОТ приняла на себя обязательство способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью, в частности, «предоставление возможностей для всех участвовать *на равных началах* в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда...». Аналогичным образом вопрос равенства был освещен в Рекомендации МОТ № 70 «О минимальных нормах социальной политики на зависимых территориях» и Рекомендации МОТ № 71 «Об урегулировании вопросов занятости в период перехода от войны к миру».

Такой вектор нормотворчества был обусловлен существующими на тот момент политическими реалиями и экономическими условиями, в рамках которых жизнь и характер труда работников были крайне тяжелыми, а социальное обеспечение слабо развитым.

В 1946 году МОТ стала специализированным учреждением ООН. В этой связи стоит отметить ст. 1 Всеобщей Декларации прав человека 1948 г.: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».

Таким образом, предоставление равных прав – отправная точка в Декларации. Поскольку право на труд является одним из фундаментальных прав, провозглашенных Декларацией, постольку следует, что каждый человек обладает равным правом на труд.

Такой подход – яркий пример установления формального равенства, при котором каждому индивиду принадлежит некоторый набор статутных прав, а в качественном отношении эти права должны быть равными.

Период с конца Второй мировой войны до начала 1960-х годов характеризовался большой нормотворческой активностью со стороны МОТ и принятием существенного количества актов, в том числе фундаментальных конвенций.

В 1958 г. принята Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости»<sup>69</sup>, провозгласившая, что национальная политика каждого члена МОТ должна быть направлена на «поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых».

На мой взгляд, принятие данной Конвенции ознаменовало новый этап в развитии идей равенства. Во-первых, требование о том, что «национальная политика ... должна быть направлена» – это не что иное, как требование закрепить и реализовывать в национальном законодательстве *принцип равенства*, «пропустить» национальное законодательство через этот принцип, сделать его отправной точкой в регламентации трудовых отношений. Во-вторых, в конвенциональной трактовке категории равенства акцент смещен с формального равенства на равенство возможностей и равенство обращения.

В дальнейшем категория равенства была определена через равенство возможностей и равенство обращения в других международных актах, в частности, в пересмотренной Европейской социальной хартии (далее – ЕСХ). В п. 20 последней указано, что все работники имеют право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола<sup>70</sup>.

Стоит отметить, что и Конвенции МОТ № 111, и ЕСХ ратифицированы Россией. Теперь остановимся на том, как принцип равенства закреплен и реализуется в современном российском трудовом праве и законодательстве.

Общеправовой принцип равенства закреплен в ст. 19 Конституции РФ. Гарантией государства по реализации данного конституционного принципа

---

<sup>69</sup> Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961 г. № 44. Ст. 448.

<sup>70</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. № 2010. № 4. С. 17-67.

служит его конкретизация в отраслевом законодательстве, применительно к специфике регулируемых отношений каждой отрасли.

В абз. 6 ст. 2 ТК РФ закреплён принцип равенства прав и возможностей работников. Закрепление данного принципа в ТК РФ, на мой взгляд, большое достижение законодателя. Так, все нормы данной отрасли права в той или иной степени должны приниматься и применяться, основываясь на принципе равенства прав и возможностей работников. Кроме того, ТК РФ стал первым среди всех четырех кодифицированных источников трудового права, в котором получила закрепление система принципов и, в частности, нашел отражение принцип равенства прав и возможностей работников.

Рассмотрим первый структурный элемент принципа равенства прав и возможностей работников – равенство прав работников.

Провозглашение равенства прав влечет за собой вывод о том, что работники равны в своих статутных правах вне зависимости от каких-либо объективных или субъективных факторов, а также вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

То есть равенство прав – это подход, направленный на достижение формального равенства (или «абстрактного равенства»<sup>71</sup>) работников.

Как отметил Конституционный Суд РФ, «применение принципа равенства исключает возможность предъявления разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию трудовые обязанности»<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Термин «абстрактное равенство» чаще используется в западноевропейской и американской правовых доктринах. См., например: доклад Мишель Мин «Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды» на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства», 2006 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://civilg8.ru/5922.php> (дата обращения 01.11.2018).

<sup>72</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан

Центральная идея данной позиции Конституционного Суда РФ заключается в том, что равные требования применяются к равным по своему правовому положению субъектам.

Однако очевидно, что ввиду различных обстоятельств жизни и труда работников, их физических и интеллектуальных возможностей и способностей к труду, а также многих других факторов достижение формального равенства становится невозможным.

То есть, применяя правило «обратной логики» к выводу, сделанному Конституционным Судом РФ, можно утверждать, что предоставление разного объема прав и требование выполнения разного объема обязанностей возможно в отношении работников со специальным правовым статусом, предоставление которого обусловлено законодательно установленными объективными или субъектными особенностями.

Концепция равенства возможностей или, по-другому, концепция реального равенства как раз предполагает разное отношение к разным работникам в той мере, в какой они различны. Иными словами, законодательство, исходящее из доктрины равенства возможностей, учитывает необходимость в дифференциации труда.

Более того, некоторые ученые<sup>73</sup> считают, что в понятие дискриминации в сфере труда должна включаться помимо дискриминации в традиционном понимании, то есть неравного обращения в одинаковых ситуациях, также дискриминация в широком смысле – *равное обращение при условии, что ситуации различны* (то есть случаи, когда необходимо учитывать дифференциацию правового регулирования).

Таким образом, провозглашение одних только равных прав работников может привести к дискриминации.

---

В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Российская газета. № 18. 26.01.2000.

<sup>73</sup> Ben-Israel R., Foubert P. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment // Comparative Labour Law and In Industrial Relations in Industrialized Market Economies. IX-th Ed., R. Blanpain (ed.), Wolters Kluwer, 2007. P. 386.

Равенство прав и возможностей тесно взаимосвязано с единством и дифференциацией в трудовом праве. Единство трудового права проявляется в общих нормах для всех работников на территории России. При этом дифференцированный подход к регулированию трудовых отношений не разрушает целостности трудового права, напротив, «служит средством реализации единых принципов регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях»<sup>74</sup>. Принятие дифференцированных норм может иметь место тогда, когда эффективное правовое регулирование труда с помощью общих норм невозможно; когда дифференциация обусловлена объективной необходимостью и способствует достижению целей и задач трудового законодательства<sup>75</sup>.

В научной и учебной литературе вопрос дифференциации раскрыт достаточно подробно и в настоящее время нет принципиальных расхождений во мнениях относительно понятия и сущности дифференциации<sup>76</sup>.

Дифференциация отражает специфику правового регулирования труда определенных категорий работников с учетом их особенностей, обусловленных как объективными факторами (независимыми от свойств личности), так и субъектными (зависящими от личности работника).

---

<sup>74</sup> Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / Пашерстник А.Е.; Отв. ред.: Краснопольский А.С. М.: Изд-во АН СССР, 1955. С. 75.

<sup>75</sup> См.: Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 33.

<sup>76</sup> См., например: Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. СПб., 2006. № 2. С. 237-251. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. С. 22. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. Изв. Вузов, 1966. № 3. С. 48-57. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал Российского права. 2015. № 6. С. 68-82. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 83-91. С. 83-91. С. 83-91.



Трудовое право допускает достаточно широкую степень дифференциации в сфере трудовых отношений – в зависимости от тех или иных факторов или обстоятельств, например, климатических условий, характера труда, продолжительности трудовых отношений, особенности труда в конкретной отрасли хозяйства, специфики содержания труда и его организации, вредности и тяжести условий труда, физиологических и социальных особенностей женского труда, состояния здоровья работника, возраста работника и т.д.

Здесь приведены лишь некоторые факторы дифференциации. Все возможности дифференцированного регулирования трудовых отношений далеко не исчерпаны, и с каждым годом дифференциация все больше углубляется (например, за последние несколько лет трудовое законодательство установило особенности в регулировании труда дистанционных работников, иностранных граждан и лиц без гражданства, научных работников и т.д.).

В качестве разновидности дифференциации стоит также выделить компенсирующие или позитивные действия (*affirmative or positive action*) – меры государственной политики, направленные на достижение реального равенства за счет предоставления отдельным категориям работников преимуществ.

Более точно «позитивную дискриминацию» можно обозначить как последовательный комплекс «мер временного характера, специально направленных на улучшение положения членов целевой группы по одному или нескольким аспектам их социальной жизни с целью обеспечения эффективного равенства»<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> Равенство в сфере труда – веление времени // Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 год. С. 71. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения 15.12.2018).

В разных странах такие меры принято называть по-разному. Так, в Канаде в Законе 1996 года о равенстве в области занятости их называют мерами «по обеспечению равенства в сфере труда», где равенство означает «не просто одинаковое обращение с людьми, а необходимость принятия специальных мер и урегулирования различий». В Европе используется термин «позитивные действия», а в некоторых странах их называют «специальными временными мерами» или «позитивной дискриминацией». В России некоторые авторы возражают против использования последнего термина, указывая, что он «лишен логики и здравого смысла и не находит обоснования в существующих международных документах»<sup>78</sup>. На мой взгляд, все вышеуказанные термины имеют право на существование, поскольку они устойчиво используются в научной литературе и отражают сущность описываемого правового явления.

Реализация политики позитивной дискриминации в отношении какой бы то ни было социальной группы находит как сторонников, так и противников.

Сторонники позитивной дискриминации считают, что она помогает обеспечить многообразие во всех сферах общественной жизни, а также компенсировать вред, причиняемый меньшинствам дискриминацией.

Вопрос, который стоит задать еще до реализации политики позитивной дискриминации в какой бы то ни было сфере: «Не нарушают ли принимаемые меры принцип равенства?».

В данной связи большой интерес представляет обширная практика Конституционного совета Франции по вопросам гендерных квот.

В 1982 году Конституционный совет принял первое решение по данному вопросу, известное под названием «решение о гендерных квотах» (*quota par sexe*). В данном деле оспаривались положения Избирательного кодекса, устанавливавшие, что в органах власти муниципальных образований с населением до 3500 жителей минимальная доля женщин должна составлять

---

<sup>78</sup> См.: Карташкин В.А., Пожидаева М.В. Пакты о правах человека и реформирование правозащитного механизма ООН // Юрист-международник. № 3. 2006. С. 2-19.

25%. Эта практика была связана с недостаточным представительством женщин в местных органах власти. Конституционный совет своим решением № 82-146 от 18.11.1982 года признал это положение противоречащим Конституции, как создающее необоснованные преимущества для представителей одного пола. Конституционный совет заключил, что каждый гражданин имеет право участвовать в голосовании и быть избранными, за исключением граждан, не имеющих права голоса в силу возраста, гражданства или дееспособности, или по причинам, направленным на обеспечение свободы выборов и независимости выбираемых. Соответственно, различия между кандидатами по признаку пола были признаны несовместимыми с вышеуказанными принципами<sup>79</sup>.

В 1999 году Конституционный совет подтвердил свое мнение о гендерных квотах применительно к Закону о выборах региональных советников 1999 года, который предусматривал обязательность соблюдения гендерного равенства в списках кандидатов на региональных выборах.

Вскоре были внесены изменения в Конституцию Франции<sup>80</sup>, которые гласили: «Закон содействует равному доступу женщин и мужчин к выборным мандатам и должностям, а также к ответственным профессиональным и общественным постам». Во исполнение данного положения в 2000 году был принят Закон, направленный на обеспечение равного участия представителей обоих полов в политической жизни, который, по мнению Конституционного совета, не нарушал принцип равенства.

В дальнейшем были признаны неконституционными положения Закона о равенстве оплаты труда женщин и мужчин, устанавливающего обязательные квоты распределения мест между мужчинами и женщинами в органах управления акционерных обществ, а также в предприятиях

---

<sup>79</sup> См.: Филатова М.А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов // Журнал конституционного правосудия. № 4. 2014. С. 19-28.

<sup>80</sup> Конституция Франции // Конституции государств (стран) мира. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/?p=138> (дата обращения 18.09.2018).

публичного сектора, в списках кандидатов в комитеты предприятий, трудовые арбитражи и паритетные административные комиссии. Конституционный совет указал, что подобные нормы не должны приводить к тому, что пол лица будет восприниматься как более важный признак, чем его способности.

В настоящее время во Франции продолжается реализация гендерно-нейтральной политики. Так, например, начат переход к новому порядку направления работодателям, разместившим объявления о вакансиях, анонимных резюме без личных фотографий, чтобы исключить дискриминацию женщин и меньшинств на основании пола, имени и внешнего облика<sup>81</sup>.

Безусловно, самый богатый опыт в реализации политики позитивной дискриминации у США: он берет свое начало в 1961 году, когда на законодательном уровне были приняты меры, направленные на преодоление неравенства и дискриминации в отношении расовых и этнических меньшинств.

Меры, предпринятые в целях преодоления расовой и этнической дискриминации и предубеждений можно экстраполировать на другие виды неравенства и способы борьбы с ними, в частности, гендерное неравенство.

В разные периоды претворения в жизнь политики позитивной дискриминации в США преобладали следующие подходы. На первом этапе реализации этой политической практики доминировал подход, который принято определять как «безразличие к цвету кожи и расе» (color-blindness), согласно которому в обществе ценилась свобода и равенство независимо от национальной принадлежности и этноса, а к успеху приводили личные амбиции и талант. Второй этап подразумевал переход к политике «предоставление предпочтений меньшинствам» (minority preferences), при

---

<sup>81</sup> Антидискриминационное законодательство и практика в России и зарубежных странах (расовая и этническая дискриминация): аналитическая записка / Осипов А.Г. М.: Новая юстиция, 2009. С. 8.

которой, при прочих равных, приоритет отдавался представителям меньшинства<sup>82</sup>.

Несмотря на достаточно широкую поддержку обеих программ позитивной дискриминации, выделяется ряд недостатков этой политики.

1) Ключевой недостаток данной политики заключается в том, что позитивная дискриминация представляет собой одну из форм конструктивной или обратной дискриминации. Предоставление льгот и дополнительных возможностей представителям «дискриминируемой» группы создает ситуации, когда менее квалифицированный или менее нуждающийся, чем представитель большинства, представитель меньшинства оказывается в более благоприятном положении. Такой подход повышает недовольство исключенных из программ поддержки, провоцирует их требовать такой же уровень защиты от государства.

2) Политика позитивной дискриминации противоречит принципам индивидуализма, поскольку нацелена не на каждого человека в отдельности, а на конкретные группы в целом, уменьшая тем самым значение личности как таковой.

3) Данная политика подрывает гордость и чувство собственного достоинства всех обладателей ее привилегий.

Отмечается, что ключевой характеристикой мер позитивной дискриминации должен являться их временный характер, обусловленный достижением цели – ликвидации дискриминации в отношении притесняемых групп. В этой связи предполагается постоянный анализ мер на предмет их эффективности и внесения необходимых корректировок.

В США в целях минимизации потенциальных негативных последствий реализации политики позитивной дискриминации установлен следующий стандартный подход: всякая дифференциация, основанная на признаках расы и национального происхождения, сомнительна (suspect), подлежит «строгому

---

<sup>82</sup> См.: Кириллова Л.В. Историографический обзор политики позитивной дискриминации в США // Вестник удмуртского университета. 2015. № 4. С. 157-162.

исследованию» (strict scrutiny) в судебном процессе и может быть оправданной, только если преследует настоятельный публичный интерес и если ее цели имеют четкую направленность. Соответственно, квоты допустимы только как временное средство для исправления в определенном месте последствий практиковавшейся ранее и доказанной дискриминации. В результате, в США применяются все менее радикальные по характеру «позитивные действия»: жесткие квоты были полностью вытеснены «ориентирами» (goals) в найме персонала или учащихся. Сторонники такой политики утверждают, что позитивные действия не используются произвольно, а преследуют цель исправить положение находящихся в крайне неблагоприятных условиях групп населения<sup>83</sup>. Мне такой подход также представляется весьма справедливым.

Суд Европейского союза (Court of Justice of the European Union) в своих решениях придерживается схожей позиции. Основывая свои решения<sup>84</sup> на Директиве Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда (измененной Директивой Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002)<sup>85</sup>, Суд Европейского союза подчеркивает, что позитивная дискриминация в целом незаконна. Предоставление преимуществ какой-либо группе по формальным признакам, не принимая во внимание квалификацию и

---

<sup>83</sup> Антидискриминационное законодательство и практика в России и зарубежных странах (расовая и этническая дискриминация): аналитическая записка / Осипов А.Г. М.: Новая юстиция, 2009. С. 24.

<sup>84</sup> См., например: Positive Action for Women: Statement by Commissioner Flynn on the Marschall Case. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-97-973\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-973_en.htm) (дата обращения 27.05.2018).  
Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist. Case C-407/98.

<sup>85</sup> Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2564496/> (дата обращения 15.09.2018).

опыт, нечестно и в конечном итоге приводит к негативным последствиям для бизнеса, который нанимает недостаточно квалифицированные кадры.

Европейские суды в целом склонны поддерживать такой подход. Так, в марте 2018 года Федеральный административный суд Австрии вынес решение по иску Питера Францмаера, которому в 2011 году было отказано в повышении в должности в Министерстве транспорта. Решение о повышении до начальника департамента было принято в пользу его коллеги-женщины. Руководитель Министерства пояснила, что кандидатуры на должность были высококвалифицированными, однако окончательное решение было обусловлено «массовой непредставленностью женщин». Суд счел, что в данном деле прослеживается подход, при котором кандидат-женщина изначально находилась в более выгодной позиции, чем другие кандидаты. Питеру Францмаеру присуждена денежная компенсация в размере более 317 тысяч евро, что соответствует доходу, который он получил бы в случае продвижения по службе, а также компенсация морального вреда<sup>86</sup>.

Данный пример иллюстрирует насколько тонка грань между дискриминацией и позитивной дискриминацией.

Стоит обратить внимание на ключевые особенности компенсирующих действий, которые, на мой взгляд, сводятся к следующему:

1) позитивная дискриминация – комплекс мер, носящих временный характер, которые должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения<sup>87</sup>. Непродолжительность проводимой политики позитивной дискриминации в отношении какой-либо целевой группы обусловлена ее целью – улучшением положения членов такой группы по определенным аспектам их социальной жизни;

---

<sup>86</sup> Austrian man who sued over gender discrimination to get €300,000 payout // The Local, 20.03.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.thelocal.at/20180320/austrian-who-sued-over-anti-male-discrimination-to-get-300000-payout> (дата обращения 27.05.2018).

<sup>87</sup> См.: Пресняков М.В. Конституционные параметры фактического равенства и фактической справедливости // Гражданин и право. № 6. 2011. С. 3-14.

2) политика позитивной дискриминация часто реализуется в определенных отраслях или в рамках отдельных организаций и предприятий.

В качестве примера позитивной дискриминации можно привести положение Отраслевого Соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы. Согласно п. 9 Приложения № 1 к указанному Соглашению, в коллективные договоры образовательных организаций рекомендуется включать положение, предусматривающее осуществление оплаты труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, с учетом имевшейся (на момент ухода в отпуск по уходу за ребенком) квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

Данная норма не что иное, как средство обеспечения равенства работников, имеющих детей, и в конечном итоге направлена на достижение государственно важной цели – улучшения демографической ситуации.

Правовое закрепление равенства прав не имеет практической ценности без создания определенных, гарантируемых государством равных условий и средств для осуществления прав. Принципы равенства прав и равенства возможностей могут существовать и реализовываться только в тесной корреляции друг с другом.

Полноценная реализация принципа равенства прав и возможностей работников возможна только через призму постулата о единстве и дифференциации в трудовом праве, где единство отражает формальное равенство, а дифференциация учитывает фактическое неравенство работников<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> См.: Харитонов А.О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства // Вестник Пермского университета. 2007. № 8(13). С. 139.



Законодательное закрепление принципа равенства прав и возможностей соответствует положениям Конвенции МОТ № 111, однако, в Конвенции зафиксирован и другой аспект равенства – равенство обращения, который, к сожалению, не нашел отражения в ТК РФ.

Равенство обращения – это равенство работников при взаимодействии с работодателями, предполагающее, что работодатели должны равным образом обращаться со всеми работниками вне зависимости от их принадлежности к определенной группе, например, к лицам с семейными обязанностями, инвалидам, пожилым трудящимся и т.д.

Этот аспект равенства важен так же, как равенство прав и возможностей, поскольку трудовые отношения – это, в первую очередь, отношения между работником и работодателем.

Рассмотрим следующий пример из судебной практики. Несмотря на то, что он прямо не касается проблемы гендерного неравенства, он ярко иллюстрирует неравенство обращения между работодателем и работниками<sup>89</sup>.

М. (истец) обратился в суд с иском к ООО «Русэнергосбыт» (ответчик, работодатель) о защите трудовых прав от дискриминационных действий со стороны работодателя и взыскании морального вреда.

М. с 2007 года работал в юридической службе ответчика, на момент подачи искового заявления занимал должность заместителя директора по правовым и корпоративным вопросам. В период работы у истца выстроились доверительные профессиональные отношения со всеми руководителями. Однако, отношение нового директора ООО «Русэнергосбыт» С., назначенного на должность 13.03.2017 года, к истцу можно охарактеризовать как некорректное, непрофессиональное и конфликтное.

Директором были отозваны все доверенности, уполномочивающие истца на представление интересов работодателя в судах и государственных

---

<sup>89</sup> Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.02.2018 г. по делу № 33-2126/2018. Схожие обстоятельства изложены в решении Дорогомиловского районного суда г. Москвы от 08.10.2014 г. по делу № 2-1658/14.

органах; судебные дела, находящиеся на контроле истца, были переданы другим работникам юридической службы; истец не был допущен ни на одно производственное совещание, проводимое директором с другими коллегами, и, кроме того, в период существенной производственной нагрузки, в отличие от остальных работников юридической службы, истец не был привлечен к выполнению должностных обязанностей в выходные дни.

В своем заявлении истец просил суд признать действия ответчика, которыми он был поставлен *в неравные условия* с остальными сотрудниками юридической службы, дискриминационными.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме. Суд апелляционной инстанции поддержал доводы суда первой инстанции и оставил решение без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

В обоснование своих выводов суд указал, что отзыв выданных истцу доверенностей и проведение совещаний в его отсутствие являются, по своей сути, кадровыми и управленческими решениями работодателя и не могут расцениваться как нарушение трудовых прав работника. Каких-либо фактов дискриминации со стороны работодателя, то есть примеров прямого или косвенного ограничения прав, истцом не представлено.

Данный пример иллюстрирует пробел в законодательном регулировании трудовых отношений: проблема неравенства обращения на практике есть, а нормы, посвященной этой проблеме, нет.

В целях гармонизации отечественного законодательства и приближения его к международным стандартам в сфере труда представляется уместным изложить абз. 6 ст. 2 ТК РФ в следующей редакции: «Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются <...> равенство прав, возможностей и обращения работников».

Закрепление принципа равенства обращения важно и для достижения *гендерного* равенства. Данный принцип имеет значение для оценки действий работодателя в тех случаях, когда законодатель не упоминает о равенстве, например, при выборе кандидатуры для продвижения в порядке должностного роста, направления на стажировку, повышения квалификации, при выплате премий и т.п.

## ГЛАВА 2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО РАБОТНИКОВ

### § 1. Гендерное равенство как правовая категория

Как отмечал К.Н. Гусов, «следует помнить, что единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых трудовых правах и обязанностях как работников, (ст. 21 ТК РФ), так и работодателей (ст. 22 ТК РФ), обеспечении средств их реализации»<sup>90</sup>.

В контексте настоящего исследования этот вывод иллюстрируют следующие нормы законодательства: ст. 19 Конституции РФ, устанавливающая, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, ст. 3 ТК РФ, которая провозглашает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола.

Равенство основных трудовых прав и обязанностей лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех работников, независимо от пола.

Мужчины и женщины наделяются равными правами при вступлении в трудовые отношения; имеют право на получение равной оплаты за труд равной ценности с учетом объективных характеристик труда и деловых качеств работника; являются равноправными участниками социально-партнерских отношений; по общему правилу, им гарантированы рабочая неделя и оплачиваемый отпуск одинаковой продолжительности; они в равной мере несут материальную или дисциплинарную ответственность за совершенные нарушения; в их арсенале одинаковые средства правовой защиты при нарушении их прав. Это далеко не полный перечень прав и обязанностей, которые в равной степени предоставляет и налагает трудовое

---

<sup>90</sup> К.Н. Гусов Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 33.

законодательство на всех работников, независимо от гендерной принадлежности.

Именно в этом проявляется единство трудового права: обеспечить равные условия и возможности работникам, независимо от каких-либо объективных или субъективных факторов.

Однако, как известно, глубинным свойством, неотъемлемой чертой трудового права наравне с единством является дифференциация.

Применительно к равенству по признаку пола это означает, что базисно все трудовые права и обязанности гендерно-нейтральны и адресованы всем работникам, но в то же время существуют определенные изъятия, ограничения или, наоборот, преференции, субъектами которых являются либо мужчины, либо женщины. Речь идет о дифференциации правового регулирования труда по признаку пола или *гендера*.

В последние два десятилетия в российской правовой науке большое распространение получила терминология, основанная на понятии «гендер»: «гендерная политика», «гендерные проблемы», «гендерные стереотипы» и т.п.

Поскольку российское законодательство не раскрывает значение термина «гендер», стоит обратиться к первоисточнику.

Впервые термин «гендер» был предложен американским психологом Робертом Столлером в 60-х годах XX века<sup>91</sup>. Концепция Роберта Столлера строится на разделении биологического пола (*sex*) и социального пола (*gender*). Под «гендером» понимается «социальный пол», то есть социально детерминированные роли, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола.

Концепция понимания «гендера» за полвека не изменилась. Подход, аналогичный тому, что предложил Роберт Столлер, использован, например, в Конвенции Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в

---

<sup>91</sup> Stoller R.J. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. New York: Science House. 1968. 383 p. Stoller R.J. *Sex and Gender: the Transsexual Experiment*. Hogarth Press. 1968. 328 p.

отношении женщин и домашним насилием (так называемой «Стамбульской конвенции») <sup>92</sup> . В данной Конвенции термин «гендерный» означает «социально-закрепленные роли, поведение, деятельность и характеристики, которые определенное общество рассматривает как соответствующие женщинам и мужчинам».

Попытка раскрыть содержание термина «гендер» предпринята в проекте Федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации»<sup>93</sup> (далее – проект Закона).

В ст. 1 проекта Закона понятие «гендер» раскрывается как социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию культуру.

Данная дефиниция представляется не особенно удачной. Семантический анализ предложенного определения, основанный на значениях слов «социальный» и «аспект», данных в словаре русского языка <sup>94</sup>, позволяет сделать вывод о том, что гендер – это социальная точка зрения, взгляд, или понимание отношений между мужчинами и женщинами.

То есть в предложенном определении акцент смещается на отношения между мужчиной и женщиной, в то время как гендер в классическом понимании – суть отношений между обществом и человеком, которому в зависимости от его биологического пола общество предписывает выполнять определенные социальные и культурные нормы.

---

<sup>92</sup> Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием. CETS/STCE № 210. (Заключена в г. Стамбуле 11.05.2011) // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/09000016806b0687> (дата обращения 17.03.2019).

<sup>93</sup> Проект Федерального закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3> (дата обращения 17.03.2019).

<sup>94</sup> Словарь русского языка: в 4-х т./АН СССР, Ин-т рус. яз.; Под ред. А.П. Евгеньевой. 2-е изд., испр. и доп. М.: Русский язык, 1981. С. 358.

Непродуманное определение в совокупности с другими недостатками, некоторые из которых будут освещены далее, и явилось преградой для принятия данного Федерального закона, внесенного на рассмотрение в Государственную Думу еще в 2003 году.

Несмотря на отсутствие «утвержденного» понятия, в последнее время наметилась устойчивая тенденция к исследованию социально-трудовых отношений через призму гендерной составляющей. Это во многом обусловлено тем, что международное сообщество настойчиво требует реализации на национальных уровнях одного из главных принципов демократических государств – принципа равенства возможностей и обращения в области труда.

Кроме того, в 2015 году на Саммите ООН по устойчивому развитию обеспечение гендерного равенства провозглашено в числе 17 основополагающих целей. Тогда генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун, обращаясь к мировым лидерам, подчеркнул, что «гендерное равенство должно быть национальным приоритетом»<sup>95</sup>.

В работах отдельных отечественных исследователей понятие гендера фактически отождествляется с биологическим полом. Так, например, О.В. Нечаева понимает под гендерным равенством «равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои способности, вырабатывать умения и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном развитии и освоении его достижений»<sup>96</sup>. В.В. Чвыкалов пишет, что «под категорией «гендерное равенство» следует понимать принцип-идею,

---

<sup>95</sup> Цели в области устойчивого развития // Организация объединенных наций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/> (дата обращения 17.03.2019).

<sup>96</sup> Нечаева О.В. Гендерные проблемы России как социального государства (конституционно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. Саранск, 2007. С. 12-13.

закрепляющий юридическое и фактическое равенство прав мужчин и женщин и возможностей для их реализации»<sup>97</sup>.

Однако не должно создаваться ошибочное впечатление, что рассмотрение гендерного вопроса в отечественной правовой науке сводится к вытеснению устоявшегося термина «пол» англоязычным термином «гендер».

Европейские социологи (например, Джудит Лорбер, Сьюзан Фаррелл)<sup>98</sup> отмечают, что категория пола в современных реалиях настолько усложнилась, что уже не вписывается в традиционную концепцию биологического пола, то есть понятие «гендер» значительно шире<sup>99</sup>. Оставляя за рамками настоящей работы все многообразие аспектов гендера (половую самоидентификацию, сексуальное поведение и т.д.), остановимся на классическом аспекте – социально детерминированных ролях. Для целей трудового права эта характеристика является определяющей.

За прошедшие двадцать лет карьерные и семейные ориентиры мужчин и женщин изменились: традиционная концепция, при которой мужчина строит карьеру и обеспечивает семью, а женщина, даже работающая, ставит во главу угла быт и уход за членами семьи, постепенно вытесняется концепцией двухкарьерной семьи. Такая динамика не свидетельствует о низложении классических семейных ценностей, наоборот, она свидетельствует о вовлечении мужчин в сферы, которые ранее рассматривались как преимущественно женские зоны ответственности. Что касается женщин, то они все больше развивают свой трудовой и научный потенциал. Так, по данным Росстата в 2000 году работало 59,5% женщин (от числа всех женщин в возрасте от 15 до 72 лет), а в 2017 году – 63,3%. В реальных числах: в 2000 году – 29 223 000 женщин, в 2017 году – 35 192 000 женщин<sup>100</sup>.

---

<sup>97</sup> Чвыкалов В.В. Гендерное равенство в праве (историко-правовое исследование): автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2012. С. 9.

<sup>98</sup> Lorber Judith and Farrell Susan A., eds., *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, California: Sage Publication Inc., 1991. P. 13-37.

<sup>99</sup> См.: Акимова Ю.А. Конституционная концепция гендерного равноправия // Государственная служба и кадры. № 2. 2018. С. 22-32.

<sup>100</sup> Женщины и мужчины России // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа:



Меры государственной политики должны учитывать такие социальные изменения. Сегодня мужчины готовы брать отпуск по уходу за ребенком, ухаживать за больными членами семьи, а женщины – ездить в командировки и работать сверхурочно. Смещение (или даже смешение) социальных ролей обуславливает необходимость рассмотрения правовой категории равенства не только через призму биологического пола, но и через призму гендера.

Как отмечается в монографии «Гендер в законе»: «...само понятие «гендер» означает совокупность представлений о личностях и поведенческих особенностях мужчины и женщины. Социальные роли мужчины и женщины не предопределяются полом, но зависят от него. Отсюда гендерный подход предполагает изучение полов скорее не в биологическом и анатомическом смыслах, а в качестве своеобразного «социального» и «политического» пола, т.е. влияние половой принадлежности на социальную и политическую роли мужчин и женщин»<sup>101</sup>.

Ключевая роль в достижении гендерного равенства должна отводиться так называемому «национальному механизму» – специальной системе политических структур управления и практических мер государства, направленной на внедрение гендерного подхода во все области политики и решение гендерных проблем во всех областях общественной жизни, в том числе в сфере трудовых отношений.

Национальный механизм должен включать как федеральные, так и региональные и муниципальные структуры. Действуя на единых правовых, идеологических, организационных, координирующих, контролирующих, принципах и будучи финансово-обеспеченными, эти структуры должны осуществлять последовательную политику обеспечения гендерного равенства<sup>102</sup>.

---

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138887978906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906) (дата обращения 10.12.2018).

<sup>101</sup> Гендер в законе: монография / М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников. М.: Проспект, 2015. С. 256-257.

<sup>102</sup> См.: Воронина О.А. Гендер и государство в постсоветской России // Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России. Под редакцией Н.М. Римашевской,

Во многих зарубежных странах государство в лице государственных органов играет активную роль в продвижении гендерного равенства. В России в настоящее время национальный механизм представлен только Комитетом Государственной Думы Российской Федерации по вопросам семьи, женщин и детей.

В этом контексте стоит отметить, что проблемы равенства по признаку пола традиционно рассматриваются в отечественном праве и законодательстве как проблемы женщин<sup>103</sup>. Безусловно, существующая сегодня гендерная асимметрия (о чем подробнее будет сказано в параграфах 2 и 3 настоящей главы) имеет преимущественно женское преломление. Однако все большее количество аспектов трудовых отношений становится в равной степени релевантными для мужчин и женщин. Общемировые тенденции регулирования труда таковы: нормы, связанные с физиологическими особенностями организма (беременностью, родами, физическими нагрузками) по-прежнему затрагивают только труд женщин; в то же время нормы, касающиеся труда лиц с семейными обязанностями, в равной степени распространяются и на мужчин, и на женщин. То есть определенные социально детерминированные роли (как указано в каноническом определении гендера) становятся присущими как мужчинам, так и женщинам.

Приведу в качестве примера дело, в котором суд продемонстрировал гендерно-нейтральный подход. Данное дело рассмотрено Судом Европейского союза в 2010 г. по иску гражданина Испании Рока Альвареса

---

О.А. Ворониной, Е.А. Баллаевой. Научный совет по проблемам гендерных отношений при ООН РАН. МАКС-ПРЕСС. 2010. С. 355.

<sup>103</sup> Начиная с 1990-х годов гендерная политика преимущественно сводится к решению так называемого «женского вопроса». Об этом свидетельствует, в частности, принятие следующих документов: указа Президента РФ «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» № 337 от 04.03.1993 г.; постановления Правительства РФ «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» № 6 от 08.01.1996 г.; распоряжения Правительства РФ «О национальном плане действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001–2005» от 28.06.2001 № 855-р; распоряжения Правительства РФ «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» от 08.03.2017 № 410-р и др.

(case Roca Alvarez v. Sesa Start Espasa ETT)<sup>104</sup>. Истец утверждал, что испанское законодательство, в той мере, в какой оно предусматривает получасовое уменьшение рабочего дня в целях вскармливания ребенка для матери, но не предусматривает такой гарантии для отца, носит дискриминационный характер. Суд Европейского союза поддержал истца, установив, что положение работника и работницы, отца и матери малолетнего ребенка, сопоставимы в отношении их возможной потребности в уменьшении рабочего дня в целях ухода за их ребенком.

Таким образом, очевидно, что термины «пол» и «гендер», хотя и очень схожи по значению, но не идентичны. Соответственно, рассматривая правовую категорию равенства мужчин и женщин, можно говорить как о равенстве независимо от пола (как это закреплено в ст. 19 Конституции РФ), так и о гендерном равенстве. В то же время, такое разделение *равенства* на составляющие категории имеет значение только с точки зрения теоретического осмысления. Для практических целей, на мой взгляд, можно использовать оба понятия: «равенство полов» и «гендерное равенство». Однако, для единообразного понимания значение термина «гендер» целесообразно раскрыть, например, в постановлении Пленума Верховного суда РФ.

---

<sup>104</sup> Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA; case C-104/09 dated 30.09.2010.

## **§ 2. Дискриминация работников по признаку пола**

### **2.1. Законодательный запрет дискриминации по признаку пола как основа обеспечения равенства работников**

Будучи одним из основополагающих принципов международного права, принцип запрета дискриминации в сфере труда красной нитью проходит через международно-правовые акты<sup>105</sup>, имеющие своим предметом защиту прав и свобод человека, либо направленные на защиту прав определенных категорий лиц.

Главенствующую роль в установлении и продвижении высоких мировых стандартов гендерного равенства и недискриминации, безусловно, играет Международная организация труда. Важной вехой в истории всех государств-членов МОТ стало принятие Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации<sup>106</sup>. Указывая среди четырех фундаментальных принципов «недопущение дискриминации в области труда и занятий», Декларация обязывает все государства-члены МОТ, независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу Организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., «соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь» указанные принципы<sup>107</sup>.

Таким образом, соблюдение ранее принятых Конвенции МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной

---

<sup>105</sup> Всеобщая декларация прав человека 1948 года; Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 года; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года и факультативный протокол к нему 1966 года; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года; Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года и др.

<sup>106</sup> Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. № 238. 16.12.1998.

<sup>107</sup> См.: Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 99-я сессия 2010 г., Женева. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://sartraccs.ru/Traffic/scien\\_rep/0032/wcms.pdf](http://sartraccs.ru/Traffic/scien_rep/0032/wcms.pdf) (дата обращения 14.06.2018).

ценности»<sup>108</sup> и Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» становится для государств-членов МОТ обязательным.

Стандарты гендерного равенства устанавливают также Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»<sup>109</sup> и Конвенция № 183 «Об охране материнства»<sup>110</sup>.

В одном из докладов МОТ 2017 года сказано, что мы (в планетарном масштабе этого слова) еще далеки от того, чтобы считать гендерное равенство достигнутым, а результаты исследований показывают, что реальные различия все еще существуют во многих регионах мира<sup>111</sup>.

Безусловно, все общие выводы МОТ необходимо анализировать с оглядкой на то, что в каждом государстве-члене Организации существуют свои проблемы, обусловленные множеством экономических, социокультурных и политических факторов. Что касается России, то основные «проблемы» и несоответствия российского законодательства ратифицированным Конвенциям, отмеченные Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILO – CEACR), будут освещены далее. Первостепенно хотелось бы обратиться к отечественному пониманию и правовому регулированию вопросов гендерного равенства и дискриминации.

---

<sup>108</sup> Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности», г. Женева, 29.06.1951 // Ведомости ВС СССР. 08.05.1956. № 10. Ст. 202.

<sup>109</sup> Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», г. Женева, 23.06.1981 // Собрание законодательства РФ. 09.08.2004. № 32. Ст. 3284.

<sup>110</sup> Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», г. Женева, 15.06.2000 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (документ опубликован не был).

<sup>111</sup> Towards a better future for women and work: Voices of women and men, 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_546256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf) (дата обращения 14.06.2018).

В советском социалистическом обществе дискриминация рассматривалась как явление чуждое существовавшей в тот период времени идеологии. Более того, не было предпосылок для дискриминации работников: договорная свобода сторон трудового договора была максимального ограничена, а у работодателя в отсутствие частной собственности на средства производства не было мотивации дискриминировать работников – нуждающиеся в защите категории работников защищались за счет государства, а не за счет конкретной организации. Этим обусловлено отсутствие правового регулирования (за исключением, пожалуй, статей 16 «Гарантии при приеме на работу» и 77 «Оплата по труду» КЗоТ<sup>112</sup>) и судебной практики по делам о дискриминации. Такой правовой опыт вряд ли можно считать серьезным фундаментом для построения антидискриминационного законодательства и соответствующей правоприменительной практики в современной России.

Начнем с того, что, хотя высший закон страны и содержит термин «дискриминация» (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ: «каждый имеет право на... вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации»), и закрепляет равенство мужчин и женщин в части их прав, свобод и возможностей для их реализации (ст. 19 Конституции РФ), в национальном законодательстве не содержится однозначного определения «дискриминации».

Для раскрытия упомянутого в названии ст. 3 ТК РФ термина «дискриминация», законодатель использует так называемую «открытую» модель регламентации стандартов в сфере равноправия и недискриминации, то есть перечисляет потенциальные действия работодателей, которые являются актами дискриминации, и не ограничивает их. Особенность данных действий заключается в том, что они не должны быть связаны с «деловыми качествами» работников.

---

<sup>112</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

Анализ судебных решений за последние несколько лет позволяет сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве случаев иски о дискриминации подаются соискателями в связи с отказом в приеме на работу, а не работниками о нарушении их трудовых прав в процессе исполнения трудовых обязанностей, как принято думать<sup>113</sup>. Отказы в приеме на работу чаще всего мотивируются тем, что соискатель не обладает релевантными «деловыми качествами», вследствие чего суды не усматривают действий дискриминационного характера со стороны работодателей<sup>114</sup>.

В связи с этим, стоит подробнее рассмотреть категорию «деловые качества».

Буквальное толкование ст. 3 ТК РФ не позволяет определить что является деловыми качествами. В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 дано следующее разъяснение: деловые качества работника – «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)»<sup>115</sup>.

Понятие «деловые качества», как видно из данного определения, включает в себя две составляющие: профессионально-квалификационные и личностные качества. При этом необходимо отметить, что в предложенных

---

<sup>113</sup> Автором проанализированы многочисленные судебные дела, находящиеся в базе судебных актов «Суд Акт» (<http://sudact.ru>), справочно-правовой системе «Консультант Плюс» и на сайтах судов общей юрисдикции за 2010-2019 годы.

<sup>114</sup> См., например: решение Савеловского районного суда города Москвы от 23.10.2015 г. по делу № 2-6173/2015; решение Замоскворецкого районного суда города Москвы от 24.06.2015 г. по делу № 2-4568/2015; решение Головинского районного суда города Москвы от 04.03.2015 г. по делу № 2-1554/2015; решение Лефортовского районного суда города Москвы от 27.06.2014 г. по делу № 2-3044/14; решение Рыбинского городского суда Ярославской области от 12.12.2017 г. по делу № 2-4426/2017.

<sup>115</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Пленумом ВС РФ формулировках наблюдается некоторое смешение понятий «профессионально-квалификационные качества» и «личностные качества» работника. Такие качества как наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли характеризуют как раз профессионально-квалификационные, а не личностные качества работника.

К профессионально-квалификационным качествам традиционно относят: наличие у работника соответствующей профессии, специальности, квалификации, уровня образования, практического опыта, а также специальных знаний или умений, владение современными методами работы и другие качества, характеризующие компетентность и профессионализм.

Личностные же качества работника – это черты его характера, особенности темперамента, личностные ориентиры, мотивы, цели и т.д. Так, например, личностные качества могут включать такие характеристики как коммуникабельность, ответственность, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях, умение работать в режиме многозадачности и пр.

В связи с этим, указанный в постановлении Пленума ВС РФ признак «состояние здоровья» представляется не совсем корректным. Согласно ст. 69 ТК РФ, определение состояния здоровья работника путем медицинского осмотра допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Целью определения состояния здоровья работника является охрана его здоровья и окружающих его лиц, что обусловлено, как правило, спецификой трудовой деятельности. Так, например, обязательный медицинский осмотр при приеме на работу проходят лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), лица, поступающие на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, лица, поступающие на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли,



водопроводных сооружений, в медицинские организации и детские учреждения и т.д.<sup>116</sup>

Пленум ВС РФ также поясняет, что «работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, знание определенных компьютерных программ)».

Таким образом, «деловые качества» – это профессиональные и личностные характеристики конкретного работника, а «требования, предъявляемые к лицу» – требования, определяемые самим работодателем. По сути, данные требования являются оценочными и зависят от усмотрения работодателя или, в случае спора, усмотрения суда.

Применительно к трудовым отношениям определение «дискриминация» впервые дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1: «Под дискриминацией в сфере труда ... следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации<sup>117</sup>), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных

---

<sup>116</sup> См. подробнее: Чиканова Л.А. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации // Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. М.: Эксмо, 2009. С. 97-101.

<sup>117</sup> Имеется в виду ст. 3 ТК РФ.

особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите»<sup>118</sup>.

Тем не менее, представленное определение не восполняет законодательный пробел. В данном случае нельзя не согласиться с превалирующим в правовой доктрине мнением о том, что постановления Пленума ВС РФ не являются источниками права, поскольку содержащиеся в них «правила разрешения» определенных правовых ситуаций базируются на принятых решениях по конкретным судебным делам<sup>119</sup>.

Для сравнения необходимо привести определение, содержащееся в Конвенции МОТ № 111, в котором под дискриминацией понимается:

«а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами».

При этом в Конвенции уточняется, что «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией».

---

<sup>118</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.

<sup>119</sup> См., например: Грось Л.А. О Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебном решении» // Арбитражный и гражданский процесс. 2004. № 10. С. 37-43.

Между подходами, закрепленными в Конвенции МОТ № 111 и российском законодательстве, прослеживаются как общие черты, так и различия.

Основная схожая черта заключается в том, что в обоих актах используется «открытый» подход, допускающий, помимо уже перечисленных оснований дискриминации, иных различия. На мой взгляд, такой подход имеет несомненное преимущество по сравнению с «закрытой» концепцией – он вневременной. Возможно, основания дискриминации, указанные в Конвенции, отвечали реалиям 1958 года<sup>120</sup>, однако на сегодняшний день оснований для дискриминации гораздо больше. Например, ВИЧ-инфицированные или лица с нетрадиционной сексуальной ориентацией, которые подвергаются социальной стигматизации несмотря на то, что их «статус» прямо не закреплен в Конвенции или ТК РФ.

Различия же заключаются в следующем. Дискриминационные действия по смыслу постановления Пленума ВС РФ нарушают равенство работников в реализации их трудовых прав, то есть нарушают равенство возможностей. В Конвенции же под дискриминацией понимаются также действия, направленные помимо нарушения равенства возможностей также на нарушение *обращения*. Как отмечалось ранее, ТК РФ не знает такой категории как «равенство обращения», соответственно, не знает и дискриминации по такому основанию. Тем не менее, в упомянутых в параграфе 2 главы 1 настоящей работы судебных делах, при наличии доказанных фактов, действия работодателей могли бы быть квалифицированы именно как дискриминация ввиду нарушения равенства обращения.

В связи с изложенным, на мой взгляд, было бы уместно изложить ч. 1 ст. 3 ТК РФ в следующей редакции: «Каждый имеет равные возможности и должен подвергаться равному обращению при реализации своих трудовых прав».

---

<sup>120</sup> Год принятия Конвенции.

Также стоит обратить внимание на следующее концептуальное различие подходов, сформулированных в Конвенции МОТ № 111 и нормах российского законодательства, в которых дано определение дискриминации, а именно: ст. 136 УК РФ<sup>121</sup> «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина» и ст. 5.62 КоАП РФ<sup>122</sup> «Дискриминация».

В указанных статьях дискриминация определяется как «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы...». То есть, исходя из буквального толкования данных норм права, дискриминация имеет место только в случае нарушения какой-либо другой правовой нормы, как бы сопутствует такому нарушению.

Этот вывод имеет отнюдь не умозрительное значение, а подсвечивает такую проблему как невозможность признания самостоятельного субъективного права не подвергаться дискриминации<sup>123</sup>.

Данную проблему иллюстрируют следующие судебные дела, рассмотренные по искам бортпроводниц к ПАО «Аэрофлот»<sup>124</sup>.

Истцы обратились в суд с заявлениями о признании требований к размерам одежды бортпроводниц (42-48), установленных в компании ответчика, дискриминационными; взыскании стимулирующих надбавок (размер которых был снижен ввиду несоответствия требованиям к размерам одежды), а также признании факта дискриминации в отношении работниц со стороны ответчика.

Суд согласился с доводами истцов о том, что требования к размерам одежды бортпроводниц носят дискриминационный характер, в связи с чем,

---

<sup>121</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

<sup>122</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

<sup>123</sup> См.: Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 56-59.

<sup>124</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-33167/2017; апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-34960/17.

стимулирующие надбавки подлежат выплате. Однако суд отказал в удовлетворении заявленного требования о признании дискриминации в действиях ответчика.

Отказ суда мотивирован следующим: «требования о признании дискриминации в отношении истца со стороны ответчика, по своей сути, являются *основаниями* заявленных исковых требований, не носят материального характера, в соответствии с положениями ч. 4 ст. 3 ТК РФ, судебная коллегия не находит оснований для их удовлетворения...».

Налицо парадокс: нормы локального нормативного акта, принятого работодателем, носят дискриминационный характер, однако последствия применения таких норм дискриминацией не признаются.

В данных судебных решениях суд как никогда близко подошел к тому, чтобы констатировать факт дискриминации работников, однако действующего правового регулирования оказалось не достаточно.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в отсутствие однозначной законодательной регламентации запрета дискриминации в сфере труда работникам крайне сложно ставить вопрос о самостоятельном праве не подвергаться дискриминации и получать соответствующую судебную защиту.

Применительно к действующему трудовому законодательству, необходимо отметить, что оно четко не дифференцирует дискриминацию по степени открытости действий работодателя на прямую (*direct*) и косвенную (*indirect*), где под косвенной дискриминацией понимаются нейтральные с точки зрения принципа равенства практики, приводящие к неблагоприятным последствиям для лица (группы лиц) по сравнению с другими лицами<sup>125</sup>.

В качестве примера можно привести следующую ситуацию из практики. Согласно Положению о премировании организации, отсутствие периодов

---

<sup>125</sup> Равенство в сфере труда – веление времени // Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 год. С. 17. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения 15.12.2018).

нетрудоспособности у работника является одним из условий премирования. При этом листок нетрудоспособности может выдаваться не только в случае заболевания самого работника, но и по уходу за больными членами семьи. Как правило, ввиду исторически сложившегося распределения ролей в семье, «больничный» берут женщины. Как следствие, премии по названному основанию получают в основном мужчины<sup>126</sup>. Несмотря на то, что работодатель вправе самостоятельно определять основания и порядок премирования работников, подобные условия ставят лиц с семейными обязанностями в менее благоприятное положение по сравнению с другими работниками<sup>127</sup>.

Еще пример: работодатель организует проведение для работников учебных курсов в нерабочее время, например, в выходные дни. Это может привести к тому, что заинтересованные в таких курсах работники, не имеющие возможности в силу семейных обязанностей принять в них участие, будут лишены права на профподготовку, что негативно скажется на их карьере.

Кроме того, запрет на прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ установлен только в отношении приема на работу (ст. 64 ТК РФ). Данный запрет не распространяется на дальнейшую работу (за исключением упоминания в ч. 2 ст. 132 ТК РФ), кроме того, в законе не разъясняется, что следует понимать под прямыми или косвенными действиями работодателя. Случаи признания фактов косвенной дискриминации в сфере труда в российской судебной практике обнаружить не удалось. В то же время, со стороны Комитета Конференции и Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и

---

<sup>126</sup> См.: Вы подвергаетесь дискриминации на работе // Все о трудовых правах. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trudprava.ru/base/faq/362> (дата обращения 15.01.2019).

<sup>127</sup> См., например, решение Усольского городского суда Иркутской области 14.09.2017 г. по делу № 2-2067/2017.

рекомендаций поступала рекомендация о разработке в России указанных правовых институтов<sup>128</sup>.

Для целей данной работы представляется значимым обобщение судебной практики, так как только анализ конкретных дел с максимальной степенью достоверности позволяет судить о том, какие категории работников и в каких случаях подвергаются дискриминации.

При выявлении и систематизации судебных дел, так или иначе связанных с дискриминацией работников (в данном контексте под «работниками» понимаются соискатели, настоящие и бывшие работники), мной была выявлена следующая особенность российской судебной статистики. Самый многочисленный пласт судебных исков о дискриминации (вне зависимости от того имел в действительности место факт дискриминации или нет) – это, как уже отмечалось, иски об отказе заключения трудового договора. С одной стороны, нельзя исключать возможность того, что судебное разбирательство рассматривается отдельными соискателями, в особенности долго ищущими работу, как «последняя» возможность решить вопрос с трудоустройством. С другой стороны, судебная практика по таким делам весьма однородна, а логика построения судебных решений одинаковая: сначала суды констатируют отсутствие доказательств в подтверждение позиции работника, затем, ссылаются на доводы работодателя о том, что деловые качества работника не соответствуют требованиям, предъявляемым к соискателю на вакантную должность. В качестве итога, суд со ссылкой на абз. 2 п. 10 вышеуказанного постановления Пленума ВС РФ («...работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает

---

<sup>128</sup> International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A). P. 496. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151556.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf) (дата обращения 15.01.2018).

необходимые кадровые решения») принимает решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Доказать в суде факт дискриминации при отказе в приеме на работу крайне затруднительно, подход судов формальный, а работодатели зачастую буквально трактуют правовую позицию Верховного Суда Российской Федерации: «заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является *правом, а не обязанностью работодателя*»<sup>129</sup>. Такая правоприменительная практика, на мой взгляд, свидетельствует о проблемах материального и процессуального толка в антидискриминационном законодательстве.

Работодатель, понимая, что беременность и наличие детей – это дискриминационное основание для отказа в приеме на работу, прямо об этом не скажет. Дела, где работодатель прямо указывает беременность в качестве причины отказа от приема на работу, встречаются крайне редко<sup>130</sup>.

С проблемой дискриминации сталкиваются соискатели и работники с семейными обязанностями. Дискриминационные действия со стороны работодателя по отношению к таким категориям работников обусловлены нежеланием соблюдать гарантии, предусмотренные действующим законодательством (эта проблема тесно связана с развитой дифференциацией правового регулирования труда, о которой далее пойдет речь).

Так, недавно РосЕвроБанк отказал мужчине в приеме на работу ввиду того, что ранее соискатель два года находился в отпуске по уходу за ребенком. Рекрутеры банка пояснили, что они не заинтересованы в работнике, который часто будет брать больничные<sup>131</sup>.

---

<sup>129</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета». № 72. 08.04.2004.

<sup>130</sup> Решение Кировского районного суда г. Ярославля от 31.07.2017 г. по делу № 12-248/2017.

<sup>131</sup> РосЕвроБанк отказал мужчине в работе за то, что он брал отпуск по уходу за ребенком // The Village. 20.10.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/city/news-city/288330-bank-vs-father> (дата обращения 14.06.2018).



Однако представители банка принесли извинения мужчине и пообещали разобраться в ситуации после того, как информация о дискриминационном отказе в найме была опубликована в сети Интернет.

Придание огласки неправовым действиям работодателей в современном информационном пространстве можно считать дополнительным механизмом, направленным на восстановление нарушенных прав.

Более того, отдельные проблемы, связанные с дискриминацией (сложность выхода на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, нежелание работодателя предоставлять гарантии, предусмотренные законодательством, например, устанавливать женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сокращенную продолжительность рабочей недели без сокращения заработной платы и т.д.) были выявлены не в ходе анализа судебной практики, а при рассмотрении «жалоб» работников на юридических и кадровых форумах. Безусловно, лишь малая толика таких спорных ситуаций станет предметом рассмотрения в судах.

В целом, анализ судебной практики, предметом которой становилась дискриминация, позволяет сделать следующий вывод: споры о дискриминации, как правило, не заканчиваются признанием и восстановлением нарушенных прав работника.

Практически в каждом решении (определении), так или иначе связанном с дискриминацией, можно найти следующий вывод: «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»<sup>132</sup>.

---

<sup>132</sup> См., например: решение Торопецкого районного суда Тверской области от 12.01.2018 г. по делу № 2-4/2018. Аналогичные выводы содержатся также в апелляционном определении Ставропольского краевого суда от 10.02.2015 г. по делу № 33-576/15; апелляционном определении Ленинградского областного суда от 19.03.2015 г. по делу № 33-1293/2015; апелляционном определении Астраханского областного суда от 22.04.2015 г. по делу № 33-1394/2015; апелляционном определении Тверского областного суда от 21.05.2015 г. по делу № 33-1587/2015; апелляционном определении Кемеровского областного суда от 16.06.2015 г. по делу № 33-5896/2015; апелляционном определении Челябинского областного суда от

В свете указанных судебных решений, в рамках данной работы необходимо рассмотреть процедуры защиты нарушенных прав работников, подвергшихся дискриминации.

Так, согласно ч. 4 ст. 3 ТК РФ, «лица, считающие, что они подверглись дискриминации вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав»<sup>133</sup>. Соответственно, применимы общие правила Гражданского процессуального кодекса РФ (далее – ГПК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 57 ГПК РФ, «доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле». Таким образом, в делах о дискриминации в сфере трудовых отношений основными субъектами доказывания являются истец – работник и ответчик – работодатель. Частными случаями являются участие в подобных делах так называемых процессуальных истцов: прокурора, обратившегося в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, которые по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд (ч. 1 ст. 45 ГПК РФ), и иных лиц, например, профессиональных союзов, как в отношении своих членов, так и других работников (ч. 1 ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>134</sup>).

Таким образом, истцы должны доказать не только факты, из которых следует предположение о дискриминации, но и то, что они обладают характеристиками, на основании которых подверглись дискриминации (ч. 2 ст. 3 ТК). На практике, такое распределение бремени доказывания способно

---

12.09.2016 г. по делу № 11-13153/2016; решении Ленинского районный суд г. Краснодара от 13.10.2017 г. по делу № № 2-10633/2017 и т.д.

<sup>133</sup> Введение данной нормы привело к тому, что органы государственной инспекции труда перестали рассматривать жалобы, связанные с дискриминацией, ссылаясь на то, что рассмотрение этой категории дел отнесено к исключительной компетенции судов. По факту, на сегодняшний день судебная защита является единственным способом защиты от дискриминации.

<sup>134</sup> Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Российская газета. № 12. 20.01.1996.

значительно затруднить получение истцом судебной защиты, поскольку в большинстве случаев истцу крайне сложно получить доказательства<sup>135</sup>.

Контрольные органы МОТ уже обращались с просьбой по «облегчению» доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства РФ, однако не получили ответа<sup>136</sup>. Европейский комитет по социальным правам в своих решениях также указывал, что страны – участницы Европейской социальной хартии<sup>137</sup> (Россия с 01.12.2009 г.) должны предусмотреть смягчение национального законодательства в сфере доказывания для истца по делам о дискриминации<sup>138</sup>.

Так, например, в западноевропейской и англо-американской судебной практике используется концепция переноса бремени доказывания с истца на ответчика (to shift in the burden of proof).

В данном аспекте представляет интерес следующее дело, рассмотренное в США.

Энн Хопкинс работала старшим менеджером в Прайс Вотерхаус, когда в 1982 году ее кандидатура была предложена к рассмотрению на должность партнера. Тем не менее, в указанном году решение о ее продвижении не было принято, было предложено рассмотреть ее кандидатуру через год. Однако и через год Э. Хопкинс не была назначена на должность партнера. Полагая, что отказ в карьерном продвижении обусловлен ее гендерной принадлежностью, Э. Хопкинс подала иск о дискриминации.

В итоге Окружным судом – после того, как дело было направлено Верховным судом на повторное рассмотрение – было принято решение о

---

<sup>135</sup> См.: Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. М. 2008. С. 203.

<sup>136</sup> См.: International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). P. 496. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151556.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf) (дата обращения 15.01.2018).

<sup>137</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. № 2010. № 4. С. 17-67.

<sup>138</sup> См.: Council of Europe. Conclusion of the European Committee of Social Rights, 2002. P. 24.

назначении Э. Хопкинс на должность партнера и выплате ей компенсации в пределах от 300 до 400 тысяч долларов США. Однако данное дело представляет интерес не только потому, что вызвало большой резонанс в профессиональном сообществе, но и с процессуальной точки зрения. Суд возложил бремя доказывания на обе стороны: истцу необходимо было доказать, что факт дискриминации по признаку пола имел место быть, а ответчику – что даже если бы он не учитывал пол истца, он пришел бы к такому же решению (не повышать истца в должности). В своем решении суд указал: «Сторона несет бремя доказывания конкретного утверждения и когда эта сторона не в состоянии привести доказательства, мы исходим из того, что это утверждение является неточным. Таким образом, в тех случаях, когда работодатель не может доказать, что он принял бы такое же решение вне зависимости от пола работника, мы имеем право сделать вывод о том, что гендерный фактор действительно повлиял на принятое работодателем решение»<sup>139</sup>.

В делах о дискриминации грамотное распределение бремени доказывания – залог всестороннего и полного рассмотрения дела и, следовательно, вынесения судом справедливого решения. На мой взгляд, имеет смысл следующий подход к распределению бремени доказывания: при рассмотрении дел о дискриминационном отказе в приеме на работу бремя доказывания должно быть отнесено на работодателя, при рассмотрении дел о дискриминации в иных случаях – бремя доказывания должно быть распределено между сторонами в зависимости от обстоятельств конкретного спора.

Такой подход представляется обоснованным ввиду следующего. Работодатель, как правило, отказывает в приеме на работу по итогам проведения одного или нескольких собеседований, заданий на определение уровня профессиональных знаний или медицинских осмотров (в случаях, предусмотренных законодательством). На этом этапе у соискателя не может

---

<sup>139</sup> Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

быть внушительного количества доказательств: ни аудио- или видеозаписей, ни показаний свидетелей, ни письменных доказательств, за исключением, пожалуй, только письменного отказа от приема на работу, в котором вряд ли будут указаны дискриминационные мотивы. У соискателя нет практически никаких ресурсов для предоставления соответствующих доказательств в суд. При рассмотрении таких дел логично было бы перенести бремя доказывания целиком на работодателя.

При рассмотрении же иных дел о дискриминации целесообразно распределить бремя доказывания между сторонами спора в зависимости от обстоятельств конкретного дела. Полный перенос бремени доказывания на работодателя может привести к злоупотреблению правом со стороны работников и увеличению судебных споров, не имеющих под собой реальных нарушений прав.

Возвращаясь к рассмотрению проблем доказывания, стоит отметить, что в силу достаточно гибкого подхода к рассмотрению доказательств, присущего англо-американской правовой семье, в делах о дискриминации большое распространение получил такой вид доказательств, как статистические данные.

Суть данного метода заключается в сравнении двух групп:

- 1) референтной группы, то есть группы до того, как она подверглась воздействию предположительно дискриминационных мер;
- 2) группы, включающей всех лиц, которые подверглись воздействию предположительно дискриминационных мер.

В каждой из указанных групп участники делятся на две категории – А и В, где А – женщины, В – мужчины. Соотношение А и В – пропорции каждого класса в референтной группе, а соотношение АА и ВВ – пропорции каждого класса после воздействия предполагаемых дискриминационных мер.

Весомость статистических доказательств будет тем выше, чем значительнее будут отклонения между пропорциями А/В и АА/ВВ<sup>140</sup>.

Еще одним способом сбора доказательств в подтверждение фактов дискриминации является тестирование. Метод тестирования применяется, если лицо подозревает, что по отношению к нему проявлено предвзятое отношение на основании его национальности, пола, расы, религии и т.д. В проведении тестирования участвуют дублеры – лица, устанавливающие факты дискриминации. Лицо, которое относится к защищаемой группе, называется «защищаемый дублер», лицо, относящееся к незащищаемой группе, – «сравнительный дублер». Например, в делах о дискриминации по признаку пола, где женщина полагает, что она подверглась дискриминации, женщина – защищаемый дублер.

Защищаемый и сравнительный дублеры должны иметь ключевое различие между собой: мужчина и женщина, католик и не-католик, представитель европеоидной расы и представитель иной расы и т.д.<sup>141</sup>

В американской судебной практике метод тестирования активно используется с 1960-х годов и в некоторых случаях является единственным возможным методом доказательства дискриминации. Несмотря на неоднозначное отношение к данному методу, и отдельным процессуальным вопросам (например, обладают ли дублеры процессуальной

---

<sup>140</sup> См.: Де Шуттер О. Доказывание дискриминации // Курс «Противодействие ксенофобии и этнической дискриминации». Ч. 2: учеб. Пособие для сотрудников аппаратов уполномоченных и комиссий по правам человека в РФ [сост. О. Федорова]. М. Моск. Хельсинск. Группа, 2006. С. 5-21.

<sup>141</sup> В качестве примера можно привести дело, хотя и не связанное с гендерной дискриминацией, но ярко иллюстрирующее применение метода тестирования на практике. В 1999 году в Венгрии Л.Б., цыган по национальности, пытался трудоустроиться в компанию распространителем листовок. После заполнения анкеты, к которой, в частности, указывалась национальность, соискателю сообщили, что вакансия закрыта. При обращении к адвокату, Л.Б. указал, что ему было отказано в приеме на работу по причине его национальности. Для доказательства факта дискриминации, адвокатом был выбран метод тестирования. В течение последующих нескольких недель цыгане (защищаемые дублеры) и не-цыгане (сравнительные дублеры) заполняли анкеты у данного работодателя, но только не-цыгане получили приглашения на собеседования и предложения о работе. Результаты тестирования были использованы в суде в качестве доказательства дискриминационных действий работодателя по отношению к Л.Б.

правоспособностью), возникающим при его применении, тестирование широко применяется и в европейской судебной практике. В законодательстве Европейского Союза<sup>142</sup> эксперимент также активно используется в качестве доказательств.

Российской законодательство не оперирует указанными выше категориями и способами доказывания фактов дискриминации.

Кроме того, современное российское законодательство не содержит норм, позволяющих суду самостоятельно поставить вопрос о факте дискриминации, например, при рассмотрении дел о неправомерном отказе в приеме на работу.

Помимо непростой процедуры доказывания, работники, подвергшиеся дискриминации, могут рассчитывать на компенсацию морального вреда в размере не более нескольких десятков тысяч рублей, а чаще – в пределах 1-5 тысяч рублей. Между тем, в Финляндии сумма компенсационных выплат варьируется от 2820 до 9380 евро. В случае серьезных последствий ее максимальный размер может быть увеличен вдвое<sup>143</sup>. Кроме того, в России компенсация морального вреда – по сути, единственный механизм восстановления нарушенных прав. Так, например, признав факт отказа от приема на работу неправомерным (в частности, по дискриминационным основаниям), суд не обязательно вынесет решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор<sup>144</sup>.

Затрагивая вопрос ответственности работодателя за дискриминацию, необходимо отметить, что она установлена ст. 5.62 КоАП РФ и ст. 136 УК РФ.

---

<sup>142</sup> См.: Директива № 2000/43/ЕС Совета Европейского Союза «Имплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения» (принята в г. Люксембурге 29.06.2000). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2569865/> (дата обращения 10.12.2018).

<sup>143</sup> См.: Васильева Т.А. Антидискриминационное законодательство и практика зарубежных стран (вступительная статья) // Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Том 1 / [Дикман С.С. и др.]. М.: Новая юстиция, 2009. 424 с. (Юристы за конституционные права и свободы). С. 156-175.

<sup>144</sup> См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13.08.2012 г. по делу № 33-8149/2012.

Представленные в данных статьях термины «дискриминация» определяются как «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина» в зависимости от пола, расы и иных указанных оснований. В то же время, в упомянутой выше Конвенции МОТ № 111 термин «дискриминация» включает «всякое различие, недопущение или предпочтение, <...> приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения». В Конвенциях ООН под дискриминацией понимается «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, <...> которое умаляет или сводит на нет признание, пользование или осуществление на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области общественной жизни». Таким образом, положения международных актов связывают дискриминацию не с нарушением прав, свобод и законных интересов конкретного человека, а с нарушением равенства в целом. Оно может возникнуть без сопутствующих нарушений прав и само по себе является таким нарушением<sup>145</sup>.

Кроме вышеуказанных норм, ст. 13.11.1 КоАП РФ установлена ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

С введением в 2013 году данной нормы крупные интернет-порталы о вакансиях – hh.ru, job.ru и др. незамедлительно установили запрет на публикацию объявлений о вакансиях, содержащих ограничения дискриминационного характера<sup>146</sup>, тем не менее, нарушение данного законодательного запрета по-прежнему не редкость<sup>147</sup>.

---

<sup>145</sup> Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015. С. 45.

<sup>146</sup> Условия оказания услуг Head Hunter. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/conditions> (дата обращения 15.12.2018).

<sup>147</sup> См., например: решение Осинского районного суда Пермского края от 21.12.2015 г. по делу № 12-212/2015; решение Железнодорожного районного суда г. Красноярска от



В то же время, существует практика обжалования отказов в возбуждении уголовных дел по ст. 136 УК РФ, что свидетельствует о затруднительности возбуждения уголовных дел даже в случаях, когда факты дискриминации установлены судебными решениями в рамках гражданского судопроизводства<sup>148</sup>.

В контексте дискриминации стоит затронуть вопрос о еще одной правовой категории, не освещенной в российском законодательстве, – «домогательство», «преследование» или «сексуальное домогательство» (англ. – harassment; sexual harassment).

Термин harassment не имеет эквивалента в русском языке и означает достаточно широкий спектр ситуаций, в частности, слова, жесты, действия, которые могут обидеть, оскорбить или унижить, психологическое давление, унижение достоинства или создание враждебной атмосферы для лица или лиц из-за их этнической, гендерной, религиозной, сексуальной или иной принадлежности<sup>149</sup>.

Наиболее близкое по значению понятие в русском языке – «домогательство», дефиниция которого не раскрыта в законодательстве. Тем не менее, это не означает, что российские работники (я рассматриваю указанные нарушения именно в контексте трудовых отношений) не сталкиваются с подобными ситуациями.

Первое судебное дело о сексуальном домогательстве на работе было рассмотрено в 1974 году в США (Case Barnes v. Train)<sup>150</sup>, когда помощница врача была вынуждена покинуть работу из-за домогательств начальника. К

---

25.08.2017 г. по делу № 12-319/2017; решение Советского районного суда г. Самары от 18.12.2017 г. по делу № 12-554/2017.

<sup>148</sup> См.: Дискриминация доказана. Виновных нет // Все о трудовых правах. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036> (дата обращения 18.12.2018).

<sup>149</sup> UNHCR's Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN\\_system\\_policies/\(UNHCR\)policy\\_on\\_harassment.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf) (дата обращения 15.09.2018).

<sup>150</sup> Michelle R. Peirce, Sexual Harassment and Title VII – A Better Solution, 30 B.C.L. Rev. 1071 (1989).

середине 1980-х установилась судебная практика, согласно которой домогательства были признаны незаконными и подлежащими судебному разбирательству даже в том случае, если жертва не понесла материального и физического ущерба, а страдает от морального дискомфорта. В 1986 г. Верховный суд США признал сексуальное домогательство формой дискриминации. С 1991 г. подобные дела стали рассматриваться в массовом порядке, в том же году была принята поправка к статье VII закона «О гражданских правах» от 1964 г., согласно которой лицо, подвергшееся домогательству, вправе взыскать с нарушителя достаточно большую компенсацию морального вреда. В настоящее время сумма исков по таким делам достигает ежегодно миллиарда долларов.

Во многих случаях ответственность за домогательства также несет работодатель.

Во исполнение Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002 г.<sup>151</sup>, в двадцати странах Европейского Союза установлена ответственность работодателей за совершение его сотрудниками действий, квалифицируемых как домогательства<sup>152</sup>.

В России судебная практика о домогательствах на работе не сформировалась. Единственным индикатором распространенности харассмента являются опросы, которые периодически проводятся различными СМИ. Например, один из крупнейших порталов о вакансиях «SuperJob» провел в 2019 году опрос на тему «Сталкивались ли вы с харассментом?». В опросе приняли участие 3000 респондентов из 441 населенного пункта России

---

<sup>151</sup> Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2564496/> (дата обращения 15.09.2018).

<sup>152</sup> Report on sexual harassment in the workplace in EU member states. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf> (дата обращения 15.09.2018).

и 5% из них дали утвердительный ответ на поставленный вопрос<sup>153</sup>. С учетом того, что в России более 72 млн. занятых граждан<sup>154</sup>, данную выборку сложно считать репрезентативной. Однако, цифры все равно впечатляют: 150 из 3000 человек заявляют, что сталкивались с домогательствами на работе, сколько же человек из 72 млн. могли подвергнуться харассменту?

Возвращаясь к вопросу отечественного правового регулирования, стоит отметить, что в определенных случаях, домогательства могут быть квалифицированы по статье 133 УК РФ «Понуждение к действиям сексуального характера». Однако стоит отметить, что такое понуждение должно сопровождаться угрозами уничтожения или изъятия имущества или шантажом из-за материальной зависимости. Таким образом, эта статья не охватывает случаи домогательства, происходящие исключительно на сексуальной почве или не связанные с имуществом (материальными ценностями); кроме того, на практике признать виновным по данной статье практически невозможно ввиду сложности доказывания. Так, в 2015 году во всей России по ч. 1 ст. 133 УК РФ осуждено 7 человек<sup>155</sup>. Также стоит отметить, что ответственность по УК РФ наступает у соответствующего физического лица, виновного в совершении преступления, работодатель при этом никакой ответственности не несет.

В 2014 г. в Государственную думу был внесен законопроект, которым предполагалось дополнить Кодекс РФ об административных правонарушениях статьей, устанавливающей ответственность за домогательства<sup>156</sup>. Под ним предлагалось понимать «нежелательное

---

<sup>153</sup> На харассмент в России стали жаловаться реже // SuperJob, 15.01.2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112160/na-harassment-v-grossii-stali-zhalovatsya-rezhe/> (дата обращения 17.03.2019).

<sup>154</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. М., 2018. С. 29.

<sup>155</sup> Данные о назначенном наказании по статьям УК РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://stat.апи-пресс.рф/stats/ug/t/14/s/17> (дата обращения 15.12.2017).

<sup>156</sup> Законопроект № 467782-6 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления защиты прав женщин от сексуальных домогательств». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/467782-6> (дата обращения 01.12.2018).

поведение, приставания сексуального характера, попытка установления интимного контакта, ухаживания, сексуальные притязания в скрытой или явной форме, просьбы о сексуальных услугах, прочие словесные или физические действия сексуального характера, совершенные мужчиной в отношении женщины против ее воли». Ответственность гражданина за однократное домогательство предполагалось установить в виде административного штрафа, размер которого варьировался от 30 до 50 тысяч рублей, либо обязательных работ на срок от 80 до 120 часов. Ответственность иностранного гражданина или лица без гражданства за аналогичное правонарушение помимо штрафа или обязательных работ дополнялась последующим административным выдворением за пределы Российской Федерации.

Данный законопроект в силу многочисленных недостатков так и не был принят. Комитет Госдумы по конституционному законодательству и государственному строительству не поддержал законопроект, указав, что определение домогательства должно быть ясным и недвусмысленным, а предложенное в законопроекте определение данным критериям не соответствует.

По моему мнению, законопроект, помимо прочего, нарушал принцип равенства, поскольку защита от сексуальных домогательств предоставлялась только женщинам. Кроме того, не предусматривалась ответственность должностных лиц и работодателя (как юридического лица) за непредотвращение домогательства.

Стоит обратить внимание на то, что контрольные органы МОТ, при проверке соблюдения Российской Федерацией Конвенции МОТ № 111, уже обращали внимание на то, что действующее законодательство, в частности, ст. 133 УК РФ, не предусматривает ответственности за агрессивное и недоброжелательное поведение, которое представляет собой харассмент на работе<sup>157</sup>.

---

<sup>157</sup> Direct Request (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

Отсутствие специальных правовых норм, направленных на предотвращение сексуальных домогательств на работе и в связи с ней не свидетельствует о том, что работник (теоретически) не сможет защитить нарушенные права. Статья 2 ТК РФ гарантирует работнику обеспечение права на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. ТК РФ также устанавливает право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию в установленном порядке морального вреда (абз. 14 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). В то же время законодатель устанавливает корреспондирующую обязанность работодателя по возмещению такого вреда (абз. 16 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Однако *de facto* восстановление нарушенных прав крайне затруднено (скорее, невозможно): механизмов обращения за защитой прав в рамках гражданского судопроизводства с предъявлением требований о компенсации морального вреда нет; нет и специальных механизмов доказывания.

Стоит отметить, что в рамках 107-й сессии Международной конференции труда (08.06.2018 г.) было принято решение о включении в повестку для следующей очередной сессии пункта, озаглавленного «Насилие и домогательства в сфере труда» в целях принятия соответствующей конвенции, дополненной рекомендацией<sup>158</sup>. К 108-й сессии, которая состоится в июне 2019 года, страны-участницы МОТ внесли ряд предложения по изменению первоначального текста конвенции и рекомендации<sup>159</sup>. Однако, на мой взгляд, отдельные положения конвенции и рекомендации (освещенные далее) все еще требуют доработки.

1. В ст. 2 проекта конвенции указывается, что она охватывает помимо работников также волонтеров; занятых лиц, безотносительно их

---

<sup>158</sup> Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда, Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637141.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637141.pdf) (дата обращения 17.11.2018).

<sup>159</sup> Ending violence and harassment in the world of work, Report V (2B), International Labour Conference, 108th Session, 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_673728.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673728.pdf) (дата обращения 30.03.2019).

договорного статуса; ищущих работу лиц; соискатели вакансий; лиц, проходящие профессиональную подготовку. В то же время предполагается, что большинство мер правовой защиты или восстановления нарушенных прав ляжет на плечи работодателей (например, ст. 14, 18 проекта рекомендации). Соответственно возникает вопрос – кто будет ответственен за реализацию мер защиты, например, волонтера или лица, которое оказывает услуги без какого бы то ни было оформления?

Кроме того, в статье 4 проекта конвенции указывается, что жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть работодатели, работники и их соответствующие представители, а также другие лица, указанные в ст. 2 проекта конвенции.

Поскольку в проекте конвенции речь идет о ситуациях, связанных с насилием и домогательствами в сфере труда, *возникающими в период работы*, вряд ли оправдано говорить обо всех субъектах, перечисленных в ст. 2 проекта конвенции. Следовательно, субъектный состав жертв и виновников актов насилия и домогательств в сфере труда должен быть скорректирован.

2. Можно согласиться с выводом о том, что бытовое насилие оказывает негативное влияние на трудовую деятельность. Однако в таком случае необходимо сделать оговорку о том, что бытовое насилие применяется *по отношению к работникам*. Тогда будет понятна корреляция бытового насилия и трудовой деятельности (например, ст. 11 f) проекта конвенции).

3. Согласно ст. 11 h) проекта конвенции каждый член МОТ принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы службы *инспекции труда* и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством.

На мой взгляд, целесообразно указать, что соответствующими обязанностями наделяются службы инспекций труда *или* других компетентных органов. Может показаться, что это вопрос юридической техники, но, возможно, МОТ действительно считает необходимым наделить инспекции труда полномочиями по рассмотрению случаев насилия и домогательств. В моем представлении, такие полномочия относятся к компетенции суда.

4. Не четко освещены вопросы, связанные с ответственностью и мерами правовой защиты лиц, подвергшихся насилию и (или) домогательствам.

а) На работодателей налагается достаточно много обязанностей, исполнение которых потребует материальные и кадровые затраты (ст. 11 проекта конвенции). При этом не ясно будут ли работодатели нести ответственность и в какой степени.

Статья 11 d) предусматривает только, что: «каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда».

Исходя из того, что работодатель должен предотвращать домогательства, выявлять факторы риска и т.д., напрашивается вывод, что он же будет нести ответственность наряду с нарушителем.

Во многих странах ответственность за домогательства наряду с виновником несет работодатель. Так, Комиссия по вопросу равных возможностей занятости США разъясняет, что работодатель автоматически несет ответственность за преследования работника, за исключением случаев, когда будет доказано, что он, во-первых, пытался предотвратить или оперативно исправить поведение, связанное с преследованием и, во-вторых, работник необоснованно не воспользовался никакими превентивными мерами или возможностями, предоставляемыми работодателем.

На мой взгляд, в Конвенции этот вопрос стоит изложить таким образом, чтобы можно было четко понять, кто несет ответственность или указать, что этот вопрос решается каждым членом МОТ самостоятельно.

б) По смыслу конвенции и рекомендации получается, что работодатель должен занять проактивную позицию: проводить беседы, выявлять факторы риска, предотвращать домогательства (ст. 10 проекта конвенции). Но зачастую предотвратить домогательство можно только, если сам работник вовремя сигнализирует о проблеме. А по статистике только маленький процент подвергшихся домогательствам набирается смелости заявить об угрозах, преследовании или ином недостойном поведении, поскольку существует (если не преобладает) мнение, что «жертва» – это провокатор насилия.

По моему мнению, должны быть более детальные разъяснения о том, какие профилактические мероприятия должен проводить работодатель, как оценить фактор риска, как создать безопасную среду.

Кроме того, если по смыслу рекомендации предполагается, что издержки на адвоката, возмещение ущерба или компенсацию должен выплачивать работодатель, то, на мой взгляд, это оправданно только в ситуациях, когда работодатель знал и не предотвратил домогательство или когда не было создано условий, исключающих домогательство. В итоге, вопрос о мерах правовой защиты должен решаться в каждом конкретном случае в зависимости от обстоятельств дела. По умолчанию возложение на работодателя восстановление нарушенного права не соотносится с принципом справедливости.

5. В проекте рекомендации предлагается достаточно широкий перечень обязанностей работодателя по отношению к жертве насилия (ст. 18). На практике это может привести к тому, что такая гиперзащищенность будет направлена против работников.

6. Также стоит отметить, что ряд положений конвенции и рекомендации выходят за рамки трудовых отношений, распространяя защиту



от насилия и домогательств в сфере труда на работника в жилых помещениях, предоставляемых работодателем, или во время поездок на работу или с работы.

В целом стоит отметить, что с проектами конвенции и рекомендации в данной редакции сложно безоговорочно согласиться, особенно работодателям, на которых предполагается возложить основную ответственность за реализацию мер по предотвращению домогательств и восстановлению прав лиц (и не только работников), которые подверглись домогательствам.

Подводя итог рассмотрению вопроса о правовом регулировании запрета домогательств, стоит отметить, что предложение конкретных формулировок правовых норм несколько преждевременно, однако считаю необходимым обозначить следующие приоритетные шаги по изменению отечественного законодательства:

1. Закрепить четкое, недвусмысленное определение сексуального домогательства.

Как отмечается в вышеупомянутом докладе МОТ: «В настоящее время нет общепринятого определения терминов «домогательство» или «насилие» в сфере труда, что отчасти связано с тем, что в сфере труда все еще происходит процесс стандартизации глоссария, описывающего эти понятия»<sup>160</sup>.

Специфика описываемого явления такова, что ему сложно дать точное определение. Тем не менее, на мой взгляд, запрет домогательств должен быть закреплен в трудовом законодательстве. Предлагается рассмотреть возможность закрепления в ст. 3 ТК РФ определение домогательства, а саму статью назвать «Запрещение дискриминации и домогательств в сфере труда»: «Домогательства – любые формы поведения (физические, вербальные, невербальные), в результате которых работник подвергается нападению,

---

<sup>160</sup> Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда, Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г. С. 5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637141.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637141.pdf) (дата обращения 17.11.2018).

притеснению, преследованию, запугиванию или угрозам, которые являются нежелательным или оскорбительным для работника, причиняют физический, психологический или сексуальный вред или страдания».

2. Установить в ст. 3 ТК РФ запрет на сексуальное домогательство (преследование) в сфере труда и занятости. Такой запрет позволил бы привлекать к дисциплинарной ответственности работников, совершивших домогательство.

На мой взгляд, существующая на данный момент правовая регламентация вопроса дискриминации нуждается в доработке. В связи с этим, проставляются обоснованными следующие предложения по совершенствованию законодательства:

1. Разработать и законодательно закрепить определение дискриминации в соответствии с международными нормами и прогрессивным опытом зарубежных стран.

Так, уместным представляется изложение в ч. 1 ст. 3 ТК РФ следующего определения: «Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, основанное на обстоятельствах, указанных в п. 2 ст. 3 ТК РФ, которое приводит или может привести к ликвидации или нарушению равенства прав, возможностей в осуществлении прав и свобод, либо нарушению равенства обращения по сравнению с другими лицами, находящимися в равном правовом положении».

В то же время, хотелось бы сделать ремарку: дискриминации – это достаточно субъективная категория и всякое строгое определение опасно своей неполноценностью и сложностью его применения к конкретной ситуации на практике. В этой связи справедливо мнение Н.Л. Лютова о том, что «идеальную формулировку, которую можно было бы универсально предложить в отношении понятия дискриминации, в законе сформулировать в

принципе невозможно»<sup>161</sup>. Но, с другой стороны, отсутствие формально закрепленного понятия дискриминации ставит лиц, чьи права нарушены, в ситуацию, при которой практически невозможно доказать свою правоту.

2. Законодательно закрепить право работников на равное обращение, изложив ч. 1 ст. 3 ТК РФ в следующей редакции: «Каждый имеет равные возможности и должен подвергаться равному обращению при реализации своих трудовых прав».

3. Закрепить в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действия работодателя, которые имеют дискриминационные последствия. В качестве отправной точки для разработки определения косвенной дискриминации представляется интересным определение, данное Европейским комитетом по социальным правам. Косвенная дискриминация – «меры или практика, идентично применяемые ко всем, однако без законной цели, непропорционально затрагивающие интересы лиц, имеющих определенные религиозные верования, определенный вид инвалидности, определенный возраст, определенную сексуальную ориентацию, определенные политические убеждения, определенное этническое происхождение и т.п.»<sup>162</sup>.

4. Ввести специальные процедурные нормы, регулирующие распределение обязанностей по доказыванию фактов дискриминации.

В частности, главу 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» предлагается дополнить статьей 398 «Обязанности доказывания при рассмотрении судами дел о дискриминации» следующего содержания: «При рассмотрении дел об отказе в приеме на работу обязанность доказывания отсутствия факта дискриминации соискателя лежит на работодателе.

---

<sup>161</sup> Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. № 4. 2011. С. 20-24.

<sup>162</sup> Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008. P. 21.

При рассмотрении иных категорий дел о дискриминации работников суд, с учетом обстоятельств конкретного дела, определяет какие обстоятельства надлежит доказывать соответствующей стороне.

При рассмотрении дел о дискриминации в качестве доказательств могут быть использованы аудио- и видеозаписи, полученные без предварительного согласия другой стороны спора».

5. Ввести законодательное определение и запрет на сексуальное домогательство (преследование).

## 2.2. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне

Современная российская гендерная асимметрия и дискриминация имеют, преимущественно, женское преломление и обусловлены многовековыми патриархальными традициями. Хотя принято считать, что к концу XX века «женский вопрос» в СССР был решен. Женщины реализовали свое право на оплачиваемый труд и образование: в конце 80-х годов 88% женщин трудоспособного возраста работали; доля женщин специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, достигла 60%. Тем не менее, характер влияния женщин носил номинальный характер.

К настоящему времени гендерный вопрос не получил окончательного разрешения. Но в условиях современного общества стереотипные представления о роли женщины и мужчины в обществе «ограничивают эффективность рыночных преобразований, затрудняют модернизацию социальной политики государства и препятствуют развитию страны»<sup>163</sup>.

Согласно статистическим данным, в 2015 году в Федеральную службу по труду и занятости поступило 123 663 обращения о нарушении трудовых прав женщин, что составляет 30% от общего числа обращений. Также было устранено 3 754 нарушения, связанных с реализацией гарантий, предоставляемых женщинам главой 41 ТК РФ<sup>164</sup> (более поздние данные пока не представлены).

С другой стороны, Россия одна из тех экономически развитых стран, в которой на государственном уровне закреплён широкий спектр льгот и гарантий, предоставляемых женщинам. Убедительность данному умозаключению придает следующий пример: в США закон 1993 года «О

---

<sup>163</sup> См.: Отчет о выполнении Российской Федерацией требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pdf.usaid.gov/> (дата обращения 12.11.2018).

<sup>164</sup> Роструд рассмотрел более 120 тыс. обращений российских работниц // Федеральная служба по труду и занятости. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.rostrud.ru/press\\_center/novosti/398956/?sphrase\\_id=2162997](https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/398956/?sphrase_id=2162997) (дата обращения 15.12.2017).

семейном и медицинском отпуске» (Family and Medical Leave Act) гарантирует женщине право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком продолжительностью всего 12 недель после рождения ребенка<sup>165</sup>.

В средствах массовой информации нередко в последнее время можно встретить утверждение о необходимости скорейшего реформирования российского трудового законодательства через призму гендерного равенства и недопущения дискриминации. Справедливость данного предложения, на мой взгляд, можно оценить, проведя сравнительный анализ регулирования труда мужчин и женщин в российском и развитых зарубежных правовых порядках.

Что касается России, то много тем для дискуссий в данной сфере предлагают общественные организации и их объединения, например, такие как Консорциум женских неправительственных объединений<sup>166</sup>.

Среди ключевых проблем, связанных с реализацией принципа равенства и недискриминации в сфере труда, выделяют следующие.

*1. Доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию.*

Этот фактор служит основополагающим условием для достижения гендерного равенства.

Женщины в России лидируют по уровню образовательного потенциала: 35,4% работающих женщин имеют высшее образование против 27,8% работающих мужчин соответственно.

В данном контексте речь идет не столько о возможности получить образование, сколько о возможности применения полученного образования на практике. С данной проблемой сталкиваются одинаково как женщины, так и мужчины.

---

<sup>165</sup> Blau F., Kahn L. Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? // IZA Discussion Paper. № 7140. January, 2013.

<sup>166</sup> Василенко Л.А., Кашина М.А. Государство и гражданское общество в борьбе с гендерной дискриминацией: антагонизм или синергия? // Коммуникология. 2015. № 6. С. 15.

Истоки данной проблемы видятся в гендерном разделении труда – распределении занятий между мужчинами и женщинами, основанном на культуре, обычаях, традициях, формально и неформально закрепленных не только в сознании людей, но и на практике. В современном мире определенные отрасли экономики характеризуются доминированием либо мужчин, либо женщин. Под профессиональной гендерной сегрегацией в промышленно-развитых странах понимается ситуация, когда в той или иной отрасли один пол преобладает над другим более чем на 60%. Так, в Швеции только 25 из 282 видов занятости характеризуются разделением труда по признаку пола.

В 2016 году Международный банк реконструкции и развития опубликовал собственное исследование «Women, Business and the Law 2016: getting equal»<sup>167</sup>, в котором отметил, что у российских женщин отсутствует доступ к 456 видам работ.

Правовое регулирование труда женщин, а именно вопрос, посвященный профессиям, запрещенным для женщин, будет рассмотрен далее. Отмечу только, что список запрещенных профессий, на мой взгляд, должен регулярно пересматриваться: как с точки зрения развития технологий и производства, при котором отдельные профессии перестают быть опасными для женского здоровья, так и с точки зрения адекватности применяемых мер.

Логичным в данном вопросе представляется подход, закрепленный в п. 1 ст. «а» параграфа 1604 Свода федеральных положений США: «Следует узко толковать исключение, представляемое в отношении добросовестного профессионального ценза. Такие определения как «работа для мужчин» или «работа для женщин», имеют тенденцию без достаточных на то оснований лишать избирательно один или другой пол возможности получить работу»<sup>168</sup>.

---

<sup>167</sup> Women, Business and the Law 2016: getting equal. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://wbl.worldbank.org/~media/wbg/wbl/documents/reports/2016/women-business-and-the-law-2016.pdf> (дата обращения 20.05.2018).

<sup>168</sup> Введение в американское право. Перевод с английского / Фридмэн Л.; Под ред.: Калантарова М.; Пер.: Седун Г. М.: Прогресс-Универс, 1993. С. 248.

Высокий уровень сегрегации влияет на уровень заработных плат и возможностей профессионального развития.

Одним из решений данной проблемы является квотирование рабочих мест. Данная идея реализуется в отдельных странах Европы с 70-х годов XX века. Но обязательной для всех стран – членов Евросоюза стала сравнительно недавно. В 2013 году Европейский парламент потребовал расширить участие женщин в руководстве крупных предприятий таким образом, чтобы в административные советы предприятий входило не менее 40% женщин<sup>169</sup>. С 2018 года это правило стало обязательным для европейских госкомпаний, а с 2020 года станет обязательным для всех компаний, котирующихся на биржах<sup>170</sup>.

Что касается России, на Восточном экономическом форуме 2017 года Министр экономического развития РФ М.С. Орешкин выступил против искусственного квотирования рабочих мест для женщин, отметив, что женщины, нацеленные на успех, «автоматически будут реализовывать этот принцип»<sup>171</sup>.

На мой взгляд, польза политики квотирования неоднозначна. С одной стороны, реализация данной политики одинаково положительно влияет как на женскую, так и на мужскую занятость. Значение данной политики для женщин очевидно, что же касается мужчин, то введение квот привлекает их в сферы, в которых ранее исторически доминировали женщины: семья, здравоохранение, образование. В итоге система квот влияет на ломку стереотипов о традиционных ролях мужчин и женщин в обществе.

---

<sup>169</sup> Савинская О.Б. Труд работников с семейными обязанностями: права, потребности и механизмы регулирования // *Семья и работа: баланс прав и возможностей*. Сб.ст. / Колл. Авторы: Герасимова Е.С., Лютов Н.Л., Савинская О.Б., Саурин С.А.; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: ООО «Вариант». 2015. С. 154.

<sup>170</sup> Burri S., Prechal S. EU Gender Equality Law. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.yosu.am/files/DS0113847ENN\\_002.pdf](http://www.yosu.am/files/DS0113847ENN_002.pdf) (дата обращения 07.04.2018).

<sup>171</sup> Орешкин высказался против идеи трудовых квот для женщин // *Российская газета*. 06.09.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/09/06/reg-dfo/oreshkin-vyskazalsia-protiv-idei-trudovyh-kvot-dlia-zhenshchin.html> (дата обращения 15.12.2017)



Кроме того, исследования подтверждают, что компании, в которых соблюден гендерный баланс и менеджмент в равной степени представлен как мужчинами, так и женщинами, показывают более успешные финансовые результаты, чем компании, штат которых гендерно асимметричен<sup>172</sup>.

С другой стороны, само предоставление женщинам дополнительных прав может привести к дискриминации – теперь уже мужчин – так называемой «дискриминации наоборот». Кроме того, отмечается, что политика компенсирующих действий может оказывать негативное воздействие на самих женщин, поскольку попадая под дополнительную защиту, они могут прийти к ощущению собственной неполноценности<sup>173</sup> или пониманию всесторонней помощи от государства как неотъемлемой составляющей их правового статуса.

Близкие к политике квотирования меры предлагалось принимать работодателям в статье 10 вышеупомянутого проекта Закона. Указанная статья предусматривала, что в коллективные договоры и соглашения следует включать положения, касающиеся комплектования организации кадрами и продвижение работников по службе исключительно с соблюдением, при прочих равных условиях, принципа оказания предпочтения лицу того пола, в отношении которого в данной организации существует гендерный дисбаланс.

Подобную политику, в частности, проводит американская корпорация Google, которая в августе 2017 года уволила своего работника Джеймса Деймора за «продвижения гендерных стереотипов». Причиной увольнения стало письмо Джеймса Деймора руководству корпорации, в котором он указал на несостоятельность проводимой компанией политики «высокого приоритета и особого обращения с теми, кто представляет «меньшинства». В своем

---

<sup>172</sup> Women at Work: Trends 2016. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317) (дата обращения 10.05.2018).

<sup>173</sup> См., например: Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 116.

письме он, в частности, обратил внимание на необоснованность политики приоритетного трудоустройства женщин и привел примеры различий между мужчинами и женщинами, которые способствуют тому, что мужчины более успешно реализовывают себя в сфере it-технологий. Кроме того, Джеймс Деймор указал, что проводимые корпорацией курсы для людей определенной расы или пола могут привести к расовой и гендерной напряженности в корпорации<sup>174</sup>.

Еще одним примером подобной политики является Закон Швеции об обеспечении равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда, который обязывает предпринимателей обеспечить равное распределение рабочих мест между мужчинами и женщинами. Например, в случае, когда на одно рабочее место претендуют два кандидата, то при прочих равных условиях предпочтение должно быть отдано кандидату того пола, который недостаточно представлен на предприятии.

Решение вопроса гендерного равенства таким способом представляется нелогичным, поскольку, при таком подходе на первый план выдвигается не деловые качества соискателя, принимаемого на работу, а его пол, что может совершенно не соответствовать интересам работодателя и ущемлять более квалифицированных работников, не принятых на работу в угоду реализации данной политики. В конечном итоге, политика квотирования противоречит общеправовому принципу равенства.

Еще одно решение проблемы равного доступа женщин и мужчин к трудовой деятельности, которое лежит не в плоскости трудового права, но представляется весьма действенной мерой – развитая система государственных услуг по уходу за детьми и больными членами семьи. Статистика свидетельствует о существенном снижении уровня экономической активности женщин, имеющих детей, и чем больше детей в семье, тем

---

<sup>174</sup> Google уволила автора письма о разнице между мужчинами и женщинами // РБК. 08.08.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/business/08/08/2017/598986399a7947f47a6ce4be> (дата обращения 15.10.2017).

женщина экономически менее активна. Речь в данном случае идет именно о женщинах, поскольку в России мужчины, как правило, не берут отпуска по уходу за ребенком (по данным статистики только 2% из 1600 человек, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, – мужчины<sup>175</sup>).

Примечательно, что в отдельных европейских странах уже наметилась тенденция к предоставлению родителям «непередаваемого» друг другу права на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком<sup>176</sup>.

В данном вопросе существенное значение имеют гарантированные и обеспеченные государством меры поддержки, которые позволят работающим женщинам совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности. Речь, в частности, идет о детских дошкольных учреждениях.

В среднем по России детские сады посещают лишь 64,6% детей в возрасте от 1 до 6 лет, а 35,4% воспитываются либо дома, либо ходят в частные сады. При этом посещение частных детских садов из-за высокой стоимости может позволить себе только чуть больше 1% российских семей<sup>177</sup>. В то же время в Исландии, например, детские сады и центры дневного пребывания для детей посещает примерно 91% детей в возрасте от 3 до 6 лет.

Интересная практика существует в Дании, где большинство детей в возрасте до 6 лет (55%) посещает дошкольные учреждения за счет организации, в которой работает мать (или отец) ребенка.

---

<sup>175</sup> Российские мужчины не хотят уходить в декрет после рождения детей // Российская газета. 23.11.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2015/11/24/muzhchiny.html> (15.10.2017).

<sup>176</sup> Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and careers and repealing Council Directive 2010/18/EU. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) (дата обращения 15.12.2018).

<sup>177</sup> Почему не для всех детей в России доступны дошкольные учреждения? // Российская газета. 22.03.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/03/22/pochemu-ne-dlia-vseh-detej-v-rossii-dostupny-doshkolnye-uchrezhdeniia.html> (дата обращения 17.10.2017).

Развитие, как в количественном, так и в качественном отношении, системы детских дошкольных учреждений помогло бы частично решить проблему женской занятости.

*2. Другая проблема, связанная с гендерным равенством, – асимметричный уровень заработных плат мужчин и женщин.*

По данным Росстата за 2016 год разница в уровне заработной платы мужчины и женщины в России в среднем составляет 30%<sup>178</sup>. Такой значительный разрыв в уровне заработной платы во многом обусловлен горизонтальной сегрегацией – разделением отраслей на мужские и женские. Для таких отраслей экономики, как здравоохранение, образование, предоставление социальных услуг, торговля, характерна наиболее низкая заработная плата. Именно в этих отраслях наблюдается наибольшая концентрация женского труда<sup>179</sup>. Но кроме этого, имеет место укоренившееся мнение о том, что мужчина – кормилец семьи, а доход женщины не является в семье основным, поэтому заработная плата у женщины ниже. Хотя статистика по количеству матерей-одиночек и мужчин, уклоняющихся от уплаты алиментов, доказывает обратное: женщина часто содержит себя и детей, а мужчина работает на себя одного. Как правило, за порогом бедности находятся неполные семьи, а по статистике 90% всех неполных семей – материнские<sup>180</sup>.

Большой интерес, на мой взгляд, представляют случаи, когда уровень заработной платы у работников-мужчин и работников-женщин, занимающих равнозначные должности, отличается в рамках одного работодателя.

Дифференциация заработной платы работников, занимающих у одного работодателя одинаковые должности, достаточно распространенное явление.

---

<sup>178</sup> Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам // Ведомости. 23.11.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения 20.10.2017 г.).

<sup>179</sup> Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 3(33). 2014. С. 239.

<sup>180</sup> Иванов С.Ю., Иванов А.С. Некоторые вопросы трудовой дискриминации женщин в России // Труд и социальные отношения. № 9. 2013. С. 53.

Суды в таком случае признают различие в уровне заработной платы обоснованным и правомерным, если убедятся, что при установлении заработной платы были учтены квалификация конкретного работника, сложность выполняемой им работы, количество и качество затраченного труда<sup>181</sup>.

Как правило, факты необоснованного занижения заработной платы выявляются либо при проверке деятельности работодателя трудовой инспекцией, либо в рамках трудового спора. Более эффективного метода борьбы с такого рода правонарушениями нет.

Однако в некоторых зарубежных странах применяются и другие методы преодоления разницы в заработных платах между мужчинами и женщинами. Например, в Швеции с 1994 года ежегодно работодатель, имеющий десять и более работников, должен предоставлять сведения о разнице в зарплате своих сотрудников с целью выявления неоправданных различий в оплате труда<sup>182</sup>. Такой механизм призван способствовать превенции установления необоснованных различий в уровне заработных плат.

Следует отметить, что например, в США иски о дискриминации по причине разницы в уровне заработных плат не редкость.

Одним из самых громких судебных дел о гендерной дискриминации в истории США стало дело по иску 19 работниц крупнейшей фармацевтической компании Novartis<sup>183</sup>. Истцы утверждали, что они подвергались дискриминации по оплате труда и продвижению по службе. Жюри присяжных в Южном округе Нью-Йорка подтвердило, что женщинам регулярно выплачивалась заработная плата на 105 долларов меньше, чем мужчинам с таким же опытом, и что уход в длительные отпуска по беременности и родам<sup>184</sup>

---

<sup>181</sup> См., например, определение Московского городского суда от 10.04.2014 г. по делу № 4Г/8-3511.

<sup>182</sup> Штылева М.В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы // Женщина в российском обществе. 2012. № 1. С. 78.

<sup>183</sup> *Velez and others v. Novartis Pharmaceuticals, Novartis Corporation, and Ebeling*, case № 04-9194 (SDNY) USA, 2010.

<sup>184</sup> Согласно Family and Medical Leave Act максимальная продолжительность неоплачиваемого отпуска по беременности и родам составляет 12 недель.

не приветствовался. Жюри присяжных единогласно постановило выплатить штраф в размере 250 миллиона долларов США всем работницам Novartis, которые претерпели дискриминацию и 3,4 миллиона долларов США за моральный ущерб девятнадцати женщинам, которые дали показания. Не желая допустить рассмотрения данного дела в суде апелляционной инстанции, опасаясь, что еще более пяти тысяч работниц могут подать иск о возмещении морального вреда, Novartis выплатил определенную судом компенсацию, включая 22,5 миллиона долларов США, которые были направлены на развитие программ по достижению равенства между работниками компании.

В качестве примера можно привести еще одно дело, в рамках которого уже мужчина пытался доказать факт дискриминации.

Господину МакНиерни (Mr. McNierney) было сделано предложение о работе в компании МакГроу-Хилл (McGraw-Hill, Inc.) с установлением заработной платы в размере 33 тысячи долларов США в год. Учитывая, что трудоустройство предполагало переезд МакНиерни в другой город, работодатель согласился компенсировать также расходы на переезд. Однако ввиду того, что в дальнейшем работодатель проинформировал МакНиерни о невозможности компенсировать расходы на переезд, МакНиерни отказался от предложения о работе.

Позднее МакНиерни узнал, что на ту же должность была принята г-жа Инглеш (Ms. Inglesh), которой предложили заработную плату в размере 35 тысяч долларов США в год. МакНиерни, посчитав, что Компания нарушила закон, предложив более высокую зарплату за ту же должность, требующую равных навыков, усилий и ответственности, подал иск о дискриминации. В своем иске он также ссылаясь на следующее обстоятельство: собеседование проводила женщина, это могло повлиять на то, что итоговое предпочтение отдали кандидату-женщине, а ему отказали в оплате переезда, тем самым создав ситуацию, при которой он наверняка отказался бы от предложения.

Суд в своем решении указал, что о дискриминации можно говорить только тогда, когда работодатель фактически выплачивает разную заработную

плату своим сотрудникам. В данном же деле речь идет о заработной плате, предложенной соискателям. Кроме того, истец не представил никаких разумных доводов относительно того, что г-же Инглеш предложили заработную плату на две тысячи долларов больше, поскольку она женщина<sup>185</sup>.

В российской действительности проблема необоснованных различий в заработных платах мужчин и женщин характерна для частного сектора экономики. В судебной практике встречаются решения по искам работников о необоснованно низкой, по сравнению с другими работниками компании, заработной платой, но в большинстве случаев различия в размерах заработных плат обуславливаются разными должностными обязанностями, стажем, опытом работы и сложностью выполняемых поручений работодателя<sup>186</sup>.

Рецепция зарубежного опыта в части наложения на работодателей дополнительной обязанности по представлению отчетов об уровнях заработных плат (как в Швеции, например) представляется спорной. Далеко не в каждой организации уровень заработных плат мужчин и женщин асимметричен, поэтому, на мой взгляд, конкретные спорные ситуации должны разрешаться в судебном порядке.

Возможно, некоторые отдельные варианты решения проблемы асимметричного уровня заработных плат мужчин и женщин предложит Международная коалиция за равную оплату труда (EPIC), которая ставит перед собой цель поощрять создание партнерств и развертывание кампаний, содействующих обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей всех женщин и девочек<sup>187</sup>.

---

<sup>185</sup> McNierney v. McGraw-Hill, Inc., 919 F. Supp. 853 (D. Md. 1995).

<sup>186</sup> См., например: апелляционное определение судебной коллегии Пензенского областного суда от 17.07.2012 г. по делу № 33-1679/2012; апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2012 г. № 5036/2012; апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2012 г. по делу № 11-6827/2012.

<sup>187</sup> Мощная глобальная коалиция за установление равной оплаты труда женщин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_586691/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_586691/lang--ru/index.htm) (дата обращения 17.05.2018).

*3. Серьезной проблемой остается проблема защиты прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.*

В настоящей работе уже были рассмотрены отдельные вопросы, связанные с защитой прав работников, подвергшихся дискриминации. Однако в целях более полного исследования представляется интересным обратиться также к зарубежному опыту.

Возвращаясь к ранее упомянутому проекту Закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации», следует отметить, что он содержит преимущественно декларативные нормы, ранее закрепленные в других законодательных актах, например: «работодатель обеспечивает равные возможности для мужчин и женщин при найме на работу или поступлении на гражданскую службу», «работодатель обеспечивает равную заработную плату для мужчин и женщин» и так далее.

Стоит обратить внимание, что в проекте Закона преимущественно используются конструкции «обеспечить равные», «обеспечить равенство».

В тоже время, в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод слова «равный» и «равенство» не упоминаются. Статья 14 Конвенции закрепляет, что пользование правами и свободами, признанными в Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам.

То есть на государство налагается обязанность по ликвидации дискриминации как в законодательстве, так и в правоприменительной практике.

В данном контексте показателен следующий пример. В 2004 году Первая палата Конституционного Суда Испании вынесла решение по следующему делу.



Авиакомпания приостановила трудовой договор А., которая работала вторым пилотом, без права на денежную компенсацию. Причиной этому послужила временная нетрудоспособность А. ввиду беременности. Авиакомпания уведомила А., о том, что не имеет возможность предоставить ей другую, более легкую работу. Полагая, что приостановление действия трудового договора при отсутствии денежных выплат является скрытым увольнением, А. попыталась оспорить решение авиакомпании в судах по социальным спорам, но безуспешно. В итоге А. обратилась в Конституционный Суд Испании с жалобой на дискриминацию по половому признаку.

Конституционный Суд признал факт дискриминации А. и отметил следующее: «В отличие от общего принципа недискриминации, требующего не равенства, а лишь обоснованности различного обращения, *запрет дискриминации* по половому признаку направлен на достижение равенства между мужчиной и женщиной. Такая дискриминация проявляется в ограничении прав, основывающемся не только на половой принадлежности, но и на обстоятельствах, непосредственно связанных с полом, таких как беременность»<sup>188</sup>.

МОТ в своих докладах<sup>189</sup> также обращала внимание на рост числа стран, которые перешли от подхода, используемого при разработке законодательных норм, основанного исключительно на установлении ничем не подкрепленного обязательства о недискриминации, к более широкому подходу, включающему

---

<sup>188</sup> См.: Харитонов А.О. Принцип запрета дискриминации в международном трудовом и российском трудовом праве // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 135.

<sup>189</sup> См., например: Равенство в сфере труда – веление времени // Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 год. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения 15.12.2018).

прямо выраженную обязанность препятствовать дискриминации и содействовать равенству.

В то же время МОТ отмечает, что эффективность той или иной законодательной модели в значительной мере зависит от судебных разбирательств, а это препятствует охвату работников, которые не прибегают к правовому урегулированию конфликтов из-за неграмотности и боязни репрессий.

Возвращаясь к российской правовой действительности, необходимо отметить, что даже прогрессивное законодательство не в силах обеспечить подлинное гендерное равенство без действующих правовых гарантий его реализации.

В этой связи стоит отметить, что многие юрисдикции создали специальные органы по обеспечению равноправия и недискриминации.

Такие органы можно разделить на два вида. Первые выполняют консультативные и содействующие функции и могут включать комиссии по продвижению женщин, советы меньшинств и межминистерские координационные органы. Обычно органы этого вида занимаются сбором, публикацией и распространением информации, анализом законодательства, политики и хода осуществления планов действий, а также предоставляют консультации по этим вопросам и обеспечивают подготовку кадров. Такие органы зачастую имеют трехстороннюю структуру, что призвано обеспечить интересы работодателей, работников и государства. Например, в Уругвае в состав Трехсторонней комиссии по вопросам равенства возможностей и обращения в области труда входят представители трудящихся, работодателей, Министерства труда и социального обеспечения и Национального института по делам семьи и женщин. Данная Комиссия оказывает помощь и распространяет информацию о законодательстве, касающемся равенства возможностей.

Органы второго вида наделены квазисудебными функциями, поскольку им разрешено рассматривать заявления с жалобами на дискриминацию.

Такие органы также можно классифицировать в зависимости от того, занимаются они рассмотрением жалоб на дискриминацию во многих областях деятельности (в сфере образования, занятости, жилищного строительства и т.д.) – универсальные органы или только в сфере занятости. Необходимо отметить, что создание универсального органа может облегчить проблему подачи жалоб лицами, пострадавшими от дискриминации, поскольку очень часто они являются жертвами дискриминации по ряду оснований. Создание единого органа позволяет также разработать универсальные подходы к реализации антидискриминационного законодательства, применять общие стандарты, обеспечивать единообразную реализацию программ позитивных действий в публичном и частном секторе<sup>190</sup>.

Опыт таких органов представляется полезным для анализа и сопоставления с российской действительностью.

Несомненные преимущества таких органов при реагировании на факт дискриминации заключаются в том, что процедуры рассмотрения жалоб, в отличие от судебных разбирательств, доступны для человека, не имеющего специальных познаний, и в наибольшей степени соответствуют тонкому характеру сложных случаев дискриминации. Кроме того, в отдельных странах, например, Гане, Китае, США, такие органы имеют право самостоятельно возбудить жалобу и начать расследование, не дожидаясь, пока такая жалоба поступит от жертвы дискриминации.

Обратимся к опыту США, где на федеральном уровне функционируют следующие органы, наделенные функциями по обеспечению равенства и недискриминации в сфере труда.

1) *Комиссия США по обеспечению равных возможностей в сфере труда* (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) – независимое

---

<sup>190</sup> Васильева Т.А. Антидискриминационное законодательство и практика в зарубежных странах // Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Том 1 / [Дикман С.С. и др.]. М.: Новая юстиция, 2009. 424 с. (Юристы за конституционные права и свободы). С. 159.

федеральное агентство США, которое создано Конгрессом США в 1964 году с целью искоренения дискриминации на рабочем месте и при найме на работу.

В задачи Комиссии входит контроль за соблюдением законов и недопущением дискриминации по признаку расы, пола, религиозных убеждений, возраста при трудоустройстве, продвижении по службе, увольнении, обучении и решении других вопросов в сфере трудовых отношений.

Комиссия наделена полномочиями принимать, инициировать и расследовать жалобы (обвинения) о дискриминации, возбуждать дела против работодателей, которые имеют на своем предприятии законом установленный минимум наемных работников.

Так, в 2018 году Комиссией было зарегистрировано 24 655 заявления о дискриминации в области трудовых отношений по признаку пола<sup>191</sup>.

Комиссия, деятельность которой регулируется, в частности, Руководством по дискриминации по признаку пола 1965 года (с изменениями и дополнениями), предлагает работодателям ряд возможностей для разрешения дел по обвинению в дискриминации. Весьма действенными считаются процедуры по добровольному урегулированию конфликтов и судебные тяжбы.

Обычно судебное дело с периодом проведения расследования рассматривается в течение 185 дней, а добровольное урегулирование конфликта занимает 85 дней. Соответственно, решение дел через один из добровольных методов экономит время, усилия, деньги. Выделяются следующие добровольные методы урегулирования конфликтов:

а) *посредничество (mediation)* – разрешение спора с участием посредников, нейтральной третьей стороны, не заинтересованной в результатах спора. Цель посредничества заключается не в обнаружении и

---

<sup>191</sup> Charge Statistics (Charges filed with EEOC) FY 1997 Through FY 2016 // U.S. Equal Employment Opportunity Commission. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (дата обращения 26.05.2019).

доказательстве факта дискриминации, а в обсуждении обвинения и достижении соглашения, которое удовлетворит стороны конфликта. Данная процедура бесплатная, достаточно быстрая, добровольная и конфиденциальная – информация, полученная в рамках данной процедуры, не может быть использована в случае неуспешного посредничества. Если результат посредничества удовлетворяет стороны конфликта, то процедура обвинения прекращается и расследование не проводится. В случае безуспешного завершения процедуры посредничества, обвинение направляется на расследование. Большинство посредничеств заканчивается в одну сессию, которая обычно длится от 1 до 5 часов. Отмечается, что преобладающее большинство работодателей и обвиняющих сторон, участвующих в программе посредничества Комиссии, удовлетворены процессом и прибегают к нему вновь<sup>192</sup>;

б) *урегулирование (settlement)* – процедура, направленная на разрешение конфликта в любое время в период расследования дела о дискриминации. Данная процедура, неформальная и добровольная, преследует цель достижения соглашения, которое удовлетворит стороны конфликта и сохранит время. При достижении согласия, обвинение аннулируется;

в) *примирение (conciliation)* – заключительная процедура, в рамках которой можно разрешить спор в досудебном порядке. По факту завершения сбора всех доказательств в период расследования, стороны приглашаются для участия в дискуссии по примирению. В рамках примирения сторонам спора предлагаются оптимальные пути урегулирования конфликта. Комиссия также принимает непосредственное участие в досудебных процедурах. Если лицо полагает, что оно подверглось дискриминации ввиду его расы, цвета кожи, религиозных убеждений, пола, беременности, сексуальной ориентации, национальной принадлежности, возраста или инвалидности, то

---

<sup>192</sup> См.: Шведова Н.А. Женщины в США: механизм гендерного равенства // Женщина в российском обществе. 2007. № 4. С. 38.

первоначальное заявление такое лицо должно подать в Комиссию. По итогам проведения расследования (или до окончания расследования по заявлению истца) Комиссия выдает уведомление о праве на подачу иска (*Notice of Right-to-Sue*)<sup>193</sup>. Судебная практика показывает, что рассмотрению многих дел в судах предшествовало расследование Комиссии<sup>194</sup>. Безусловно, такая процедура сокращает время судебного разбирательства, поскольку основные доказательства и факты выявляет Комиссия.

2) *Национальное управление по трудовым отношениям* – орган, наделенный полномочиями по контролю за корректным оформлением и соблюдением коллективных договоров, в частности, за возможностью работников, заключающих коллективный договор, иметь свободный выбор. Национальное управление по трудовым отношениям также помогает Комиссии по обеспечению равных возможностей в сфере труда не допускать какой-либо дискриминации.

3) *Федеральная служба посредничества и примирения* участвует в регулировании процесса согласования интересов работника и работодателя, отношений между корпорациями и профсоюзами. Кроме того, осуществляет некоторые арбитражные функции<sup>195</sup>.

Стоит отметить, что органы, наделенные правом разрешения дел о нарушении равенства и дискриминации, созданы во многих зарубежных странах. Например, во Франции создан Национальный Совет по гендерной информации; в Италии – Офис министра по вопросам равных возможностей, Комиссия по реализации равноправия мужчин и женщин (при премьер-министре), Комиссия министерства труда по правам работающих женщин; в Финляндии – Совет по равноправию мужчин и женщин, Омбудсмен по

---

<sup>193</sup> Подробнее о порядке подачи заявления в Комиссию: <https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> (дата обращения 10.09.2017 г.).

<sup>194</sup> См., например: *Christiansen v. Omnicom Group, Inc.*, № 16-748 (2d Cir. 2017). *Jorge Pérez Cordero v. Wal-Mart Puerto Rico, Inc.*, 440 F.3d 531, 1st Cir. (2006).

<sup>195</sup> Лебедева Л.Ф. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 5. С. 47.

вопросам равноправия; в Исландии – Офис омбудсмана по вопросам равных возможностей.

В компетенцию уполномоченного по правам человека в Российской Федерации входит рассмотрение жалоб на факты дискриминации. Однако примеров реагирования на конкретные жалобы, связанные с гендерной дискриминацией, обнаружить не удалось.

В указанных выше зарубежных странах создание специализированных органов обусловлено спецификой правовой системы, законодательной регламентацией трудовых отношений (например, в США нет закрытого перечня оснований для увольнения, в связи с чем, работника можно уволить «одним днем»; во многом именно поэтому существует развитая сеть органов, посредством которых работник может оперативно, без сложных бюрократических процедур и без помощи профессионального представителя решить спор) и существующими экономическими реалиями. Разрешение споров в таких органах – своеобразная правовая традиция.

В России с 2011 года существует институт медиации, при этом возможность разрешения трудовых споров посредством медиатора, в отсутствие специальных норм в трудовом законодательстве, – до сих пор дискуссионный вопрос. Альтернативные способы разрешения споров не оптимальный вариант, поскольку зачастую это недешево и, главное, встает вопрос о беспристрастности арбитров. Рассмотрение дела в судах, на мой взгляд, на сегодняшний день представляется наиболее прозрачной демократической процедурой, понятной для сторон трудового договора и их представителей.

В то же время нельзя забывать об организациях, которые не участвуют в разрешении споров, но иными способами способствуют достижению равных прав и возможностей для женщин и мужчин в социально-трудовой сфере. Например, Гендерной комиссии Конференции труда России (КТР), которая ставит своей целью внедрение гендерного подхода в деятельность КТР – одного из лидирующих профсоюзных объединений России.

Идеального правового регулирования трудовых отношений достичь невозможно, а между работниками и работодателями всегда будут существовать непримиримые противоречия. Задача законодателя и правоприменителя обеспечить уровень защищенности работника, близкого к «золотой середине»<sup>196</sup>.

Безусловно, современное трудовое законодательство в части защиты работников от дискриминации стоит дополнять и пересматривать. В то же время, нельзя не принимать во внимание, что в России развитая дифференциация правового регулирования трудовых отношений, и в целом уровень защищенности работников достаточно высок.

---

<sup>196</sup> См.: Кауров В.Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в сфере труда и занятости // Ленинградский юридический журнал. Научно-теоретический и информационно-практический межрегиональный журнал. С.-Пб., 2006, № 1. С. 150.



### **§ 3. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений как способ обеспечения гендерного равенства работников**

В правовой литературе традиционно большое внимание уделяется вопросам единства и дифференциации в трудовом праве.

В науке трудового права дифференциация правового регулирования рассматривается в различных ипостасях: как элемент метода отрасли, как принцип трудового права, как характеристика отраслевых источников<sup>197</sup>. По мнению А.М. Лушников, дифференциация изначально присущая трудовому праву, является его глубинным *свойством*<sup>198</sup>. С такой позицией трудно не согласиться, поскольку дифференциация в той или иной мере присуща практически всем трудовым отношениям.

В последние десятилетия отмечается усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений, в частности, тенденция углубления дифференциации, учет все более широкого круга факторов, оказывающих влияние на процесс трудовой деятельности<sup>199</sup>.

Ретроспективный анализ законодательства показывает, что начало дифференциации правового регулирования трудовых отношений было положено еще в дореволюционный период. Первые правовые акты были направлены, в первую очередь, на уменьшение социальной напряженности и предотвращение массовых восстаний рабочих. Они носили разрозненный характер. Каждый такой акт устанавливал особенности труда лишь отдельных категорий работников, исходя из половозрастного (малолетние, несовершеннолетние, женщины), профессионального (рабочие горных

---

<sup>197</sup> См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68- 82.

<sup>198</sup> Лушников А.М. Проблемы дифференциации в трудовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 6.

<sup>199</sup> См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004. С. 161-177.

промыслов, моряки, железнодорожники, рабочие пороховых заводов и др.) или отраслевого (промышленные, сельские предприятия) признака. В общей сложности было принято более двадцати таких актов.

В 1913 году принят Устав о промышленном труде<sup>200</sup>, который был включен в Свод законов Российской империи. Каких-либо новшеств в регулирование трудовых отношений Устав не привнес. Как писал Е.Б. Хохлов: «Устав о промышленном труде не является результатом кодификации, поскольку его содержание составили нормы, уже действовавшие в рамках других нормативных актов и не подвергавшиеся каким-либо изменениям и согласованию при включении в новый Устав»<sup>201</sup>.

С принятием КЗоТ РСФСР 1918 года<sup>202</sup>, ситуация изменилась на диаметрально противоположную: его нормы распространялись на всех лиц, работающих за вознаграждение, и были обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение (п. 2 Введения).

В данной связи ученые-правоведы писали, что КЗоТ, по сути, экстраполировал нормы, характерные для фабрично-заводских рабочих, на всех рабочих и служащих<sup>203</sup>.

Вместе с тем, как справедливо писал В.М. Догадов: «полное и безоговорочное применение Кодекса законов о труде ко всем категориям трудовых отношений оказывается на практике невозможным. Для отдельных отраслей народного хозяйства, ввиду своеобразных условий применения в них наемного труда, приходится допускать ряд изъятий и отступлений от норм

---

<sup>200</sup> Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

<sup>201</sup> Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. С.-Пб., 2000. С. 85.

<sup>202</sup> Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего, и Крестьянского Правительства РСФСР, 1918, № 87-88, ст. 905.

<sup>203</sup> См.: Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 18-20.

Кодекса, применяя к ним эти положения не полностью, а лишь в некоторых частях»<sup>204</sup>.

КЗоТ 1922 года<sup>205</sup> предусмотрел более системную и обоснованную дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Так, применительно к женскому труду, были установлены отдельные нормы, направленные на защиту женского организма:

- запрещалось применение женского труда в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах, и подземных работах;
- запрещалась ночная и сверхурочная работа беременных и кормящих грудью;
- запрещались командировки в другую местность для беременных женщин, начиная с 5 месяца беременности;
- освобождались от работы женщины, занятые физическим трудом, в течение 8 недель до и 8 недель после родов (женщины, занятые умственным трудом на 6 недель до родов и 6 недель после, соответственно);
- для кормящих матерей в течение рабочего дня предусматривались перерывы для кормления, которые засчитывались в счет рабочего времени.

В сравнении с гарантиями, которые предоставляет женщинам современное законодательство, может показаться, что в 20-х годах прошлого столетия права женщин вообще не были защищены. Тем не менее, глава XIII КЗоТ 1922 г. стала своего рода «прорывом». Для сравнения, КЗоТ 1918 г. устанавливал для женщин единственную гарантию: «От трудовой повинности временно освобождаются беременные женщины на период времени за 8 недель до разрешения от бремени и 8 недель после родов» (п. б) ст. 3 Раздела I). Следует отметить, что в Швейцарии, подобная норма была введена еще в 1878 г.<sup>206</sup>.

---

<sup>204</sup> Очерки трудового права. Учебное пособие / Догадов В.М. Л.: Прибой, 1927. С. 18-19.

<sup>205</sup> Кодекс законов о труде 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

<sup>206</sup> Лушников А.М. «Женский вопрос» и отечественное трудовое право: историко-правовой очерк // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 185.

В советской науке трудового права активное исследование проблемы единства и дифференциации началось в 1950-х годах.

Изначально во главу угла ставились отраслевые и производственные критерии дифференциации. Так С.Л. Рабинович-Захарин писал, что «под дифференциацией в широком смысле можно понимать всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных *условий работы*»<sup>207</sup>. Но начиная с 60-х гг. XX века внимание ученых привлекли субъектные факторы, в частности, пол, физиологические особенности женского организма.

Считается, что именно в это время началось формирование гендерного направления в отечественной науке трудового права<sup>208</sup>.

Субъектная дифференциация по признаку пола признана тем аспектом трудовых отношений, вмешательство государства в который необходимо и оправданно. Оно обусловлено социально-значимыми целями, преследуемыми государством, и воплощает идеи равенства и справедливости в сфере труда<sup>209</sup>.

В.Н. Толкунова отмечала, что женский вопрос – «это вопрос о равном положении женщины с мужчиной в обществе, об одинаковой роли с мужчиной в общественном производстве, культурной и общественно-политической жизни общества, о полной ликвидации всякого неравенства во всех сферах жизни общества, о всестороннем ее развитии наравне с мужчиной»<sup>210</sup>. Обратная же сторона вопроса о равенстве женщин и мужчин – охрана репродуктивного здоровья женщины. Таким образом, дифференциация правового регулирования в данном вопросе исходит из двойственной роли

---

<sup>207</sup> Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права / Дисс. канд. юрид. наук. М., 1947. С. 17.

<sup>208</sup> См.: Абрамова А.А. Охрана трудовых прав женщин СССР. М.: Госюриздат, 1954. Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии. М.: Юрид. лит., 1967. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 48-49. Коршунова Е., Румянцева М. Права советских женщин. М.: Профиздат, 1960. и другие.

<sup>209</sup> См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68-82.

<sup>210</sup> Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1969. С. 3.

женщины в обществе – как участника общественного производства и как субъекта, обеспечивающего воспроизводство населения.

Ретроспективный анализ отечественного трудового законодательства показывает, что дифференцированный подход к регулированию труда мужчин и женщин имел двойственный характер: с одной стороны, он в целом соответствовал принимаемым международным нормам, с другой стороны, был опосредован общественной и политической идеологией.

Наряду с провозглашенными Кодексами гарантиями для женщин, в идеологии и общественном сознании укоренилась идея фактического и юридического «уравнивания» мужчин и женщин как работников советского государства. Это во многом было обусловлено партийной политикой, направленной на всестороннее вовлечение женщин в производство, расширение сфер применения женского труда, в том числе в тяжелой промышленности<sup>211</sup>.

Первые советские публикации, посвященные труду женщин, носили разъяснительный и агитационный характер, пропагандировали трудовые подвиги<sup>212</sup>, претворяя в жизнь идеи В.И. Ленина, который писал: «для полного освобождения женщины и для действительного равенства ее с мужчиной нужно, чтобы было общественное хозяйство, и чтобы женщина участвовала в общем производительном труде»<sup>213</sup>. К началу 1930 года доля женщин среди всех работников, занятых в промышленности составила 35,8%<sup>214</sup>.

До конца XX века в правовой литературе дискуссии на тему гендерного равенства и дискриминации традиционно сводились к обсуждению так

---

<sup>211</sup> См.: Известия ЦК ВКП(б). 1929. № 19. С. 13.

<sup>212</sup> См., например: Минаева О.Д. «Неженские» профессии советских женщин 1930 гг. (по материалам журнала «Работница») // Медиаскоп. № 2. 2009. С. 19.

<sup>213</sup> Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 39 / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1963. С. 201.

<sup>214</sup> Мазурова Я.С. Участие женщин в социалистической индустриализации страны. Опыт КПСС в решении женского вопроса. М., Мысль. 1981. С. 35-54.

называемого «женского вопроса»<sup>215</sup>. Однако за последние практически три десятилетия, в течение которых произошла окончательная переориентация национальной экономики на рыночную систему, кардинально изменилась модель российской семьи. В большинстве своем современные полные семьи – это семьи «с двумя зарплатами» или «двухкарьерные» семьи, в которых супруги солидарно несут родительские и профессиональные обязанности.

Эволюцию взглядов на распределение семейных обязанностей можно проследить, анализируя основные нормативные акты в сфере труда. Ни КЗоТ 1918 года, ни КЗоТ 1922 года не содержали понятия «лица с семейными обязанностями», предоставляя ряд гарантий только женщинам: традиции распределения семейных обязанностей были другими, и не предполагалось, что уход за детьми может быть мужской зоной ответственности.

Научная литература конца 1970-х годов среди факторов субъектной дифференциации выделяла половозрастные особенности, уточняя, что учет половозрастных особенностей проявляется в выделении особых субъектных групп: женщин и подростков<sup>216</sup>. Отцы и другие лица с семейными обязанностями (бабушки, дедушки и др.) среди субъектов дифференциации не выделялись.

Изменение взглядов на семейные традиции обусловило развитие трудового законодательства в сторону его большей гендерной нейтральности, уравнивания прав и гарантий их реализации для работников обоих полов.

В 1997 году Российской Федерацией ратифицирована Конвенция МОТ №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 23.06.1981<sup>217</sup>.

---

<sup>215</sup> См., например: Абрамова А.А. Охрана трудовых прав женщин СССР. М.: Госюриздат, 1954. Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии. М.: Юрид. лит., 1967. Коршунова Е., Румянцева М. Права советских женщин. М.: Профиздат, 1960. и другие.

<sup>216</sup> См.: Орловский Ю.П. Единство и дифференциация советского трудового права // Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.; Отв. ред.: Иванов С.А. М.: Наука, 1978. С. 342.

<sup>217</sup> Федеральный закон «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными

В связи с ратификацией указанной Конвенции МОТ в КЗоТ 1971 года были внесены значительные изменения. Глава XI, которая до 1999 года называлась «Труд женщин» и предоставляла определенные гарантии женщинам, стала именоваться «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей», распространяя гарантии на соответствующих лиц.

Понятие «лица с семейными обязанностями» официально вошло в употребление в российском трудовом законодательстве с момента вступления в силу Трудового кодекса РФ 01.02.2002 года.

В 2009 году Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию (пересмотренную), признав обязательной, в частности, статью 27 части I, которая провозглашает, что «все лица с семейными обязанностями, работающие или желающие поступить на работу, имеют на это право, не подвергаясь дискриминации и по возможности без создания коллизии между своей работой и семейными обязанностями»<sup>218</sup>.

Нормы главы 41 Трудового кодекса, направленные на соблюдение баланса интересов человека как работника и как семьянина, не содержат основного – дефиниции «лица с семейными обязанностями». Законодатель ограничивается перечислением лиц, которым в зависимости от вида правоотношения (по предоставлению отпуска по уходу за ребенком, по направлению в командировку и т.д.) предоставляются те или иные гарантии.

Понимание значения правовых категорий способствует более правильному их правоприменению. Официальная трактовка термина «лица с семейными обязанностями» была дана только в 2014 году в ранее упомянутом постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». В постановлении указывается, что

---

обязанностями» от 30.10.1997 № 137-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 03.11.1997. № 44. ст. 5020.

<sup>218</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17-67

судам при вынесении решений необходимо учитывать, что к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, который:

- имеет обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством и непосредственно занимается его воспитанием и развитием (родитель, усыновитель, опекун или попечитель);

- является другим родственником ребенка (помимо указанных выше), осуществляющим фактический уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (то есть лица, предусмотренные ч. 2 ст. 256 ТК РФ);

- ухаживает за другим членом своей семьи или оказывает ему помощь в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке);

- является иным лицом, при наличии обстоятельств, свидетельствующих о выполнении им общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи.

К категории «лица с семейными обязанностями» Пленум ВС РФ отнес (и, соответственно, распространил на них гарантии, предусмотренные трудовым законодательством) значительное количество лиц. На мой взгляд, драйвером развития трудового законодательства в таком ключе является, в частности, демографическая ситуация в стране.

По состоянию на конец 2017 года естественный прирост населения России составил «минус» 135,8 тысяч человек, то есть смертность на 8% превысила рождаемость. За последние 20 лет отрицательный естественный прирост населения можно считать тенденцией – лишь с 2013 по 2015 годы рождаемость превышала смертность, но незначительно.

Кроме убыли населения в абсолютных цифрах, серьезной демографической проблемой является старение населения. Доля граждан трудоспособного возраста неуклонно снижается: с 62,9% в 2006 году до 56,7%



в 2017 году<sup>219</sup>. По данным агентства Bloomberg, на одного пенсионера в стране приходится всего 2,4 человека трудоспособного возраста<sup>220</sup>. Изменение соотношения в трудовой структуре населения может привести к тому, что количество лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, будет превышать число вступающих в трудоспособный возраст. Уменьшение доли работающих в структуре населения может привести к ряду неблагоприятных экономических последствий, в частности к дефициту рабочих ресурсов, снижению производительного потенциала экономики, снижению стандартов уровня жизни, давлению на пенсионную систему, возрастанию риска социальных конфликтов.

В сложившейся демографической ситуации крайне необходимо увеличение воспроизводства населения, чему в немалой степени должно способствовать (во всяком случае, не препятствовать) правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

В контексте гендерного равенства далее будут рассмотрены отдельные нормы главы 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями». При этом стоит обратить внимание, что анализ каждой нормы через призму правоприменительной практики и доктрины представляется нецелесообразным, поскольку, хотя действующее законодательство и не свободно от недостатков, в большинстве своем оно не требует корректировок. Я считаю необходимым обратить внимание только на те положения закона, которые подвергаются критике, привлекают внимание ученых, неоднообразно применяются на практике или приводят к дискриминационным последствиям.

Все нормы главы 41 ТК РФ логично подразделяются на три категории:

---

<sup>219</sup> Россия стремительно теряет трудоспособное население // Реальное время. 09.04.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://realnoevremya.ru/articles/94728-k-chemu-privedet-starenie-naseleniya-grossii> (дата обращения 10.09.2018).

<sup>220</sup> Как демография разрушает пенсионную систему России // Лента.ру. 07.02.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2017/02/07/agerussia/> (дата обращения 10.09.2018).

I. распространяются на всех работающих женщин, независимо от возраста, состояния беременности и наличия детей;

II. касаются беременных и родивших женщин;

III. в равной степени относятся как к женщинам, так и к иным лицам с семейными обязанностями (т.е. выходят за рамки физиологии).

*I. Первостепенно стоит рассмотреть нормы, регулирующие труд женщин, в основу которых положены физиологические особенности женского организма.*

Безусловно, важное значение имеют нормы, направленные на охрану труда всех работающих женщин, поскольку они имеют целью обеспечить снижение заболеваемости женщин, сокращение производственного травматизма женщин, а главное – сохранение их репродуктивного здоровья.

Такие нормы предусматривают ограничение для женщин выполнения отдельных работ, сокращенную продолжительность рабочего времени, а также предоставление права на дополнительные выходные дни.

Прежде всего, имеются в виду положения ч. 1 ст. 253 ТК РФ, предусматривающие ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Как отмечается в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года<sup>221</sup>, работа значительной части женщин – около 15% женщин – связана с тяжелым физическим трудом. Кроме того, растет занятость женщин в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, которая достигла при добыче полезных ископаемых 27,3%, в обрабатывающих производствах – 21,7%, на транспорте – 18,6%, в

---

<sup>221</sup> Указ Президента РФ «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 09.10.2007 № 1351 // Собрание законодательства РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

строительстве – 8,9%<sup>222</sup>. Все это негативно влияет на репродуктивное здоровье женщин и во многом обуславливает низкий уровень рождаемости и демографическое старение населения. Так, по данным Росстата на 2016 год процент детей, родившихся с различными заболеваниями (от числа детей, родившихся живыми), составляет 31,8%<sup>223</sup>.

Приведенные статистические данные представляются весьма убедительными, отчасти поэтому с момента утверждения в 2000 г. Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (далее – Перечень), не прекращаются дискуссии относительно отдельных видов закрепленных в нем работ.

Так, в 2009 г. Верховный Суд РФ<sup>224</sup> отказал в удовлетворении заявления А.Ю. Клевец о признании недействующим пункта 374 раздела XXX Перечня, касающегося запрета для женщин выполнять работу машиниста и помощника машиниста электропоезда, как противоречащего Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

В своем решении суд подчеркнул, что установление различий и исключений, обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, и основанных на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не является дискриминацией по смыслу Конвенции МОТ № 111 и ч. 2 ст. 3 ТК РФ.

---

<sup>222</sup> Основные подходы к совершенствованию политики в области охраны здоровья работников и безопасности труда. Концепция Федерации независимых профсоюзов России (одобрена Постановлением исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 27 июня 2012 г. № 4-4). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/index.php> (дата обращения 10.09.2018 г.).

<sup>223</sup> Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/healthcare/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/healthcare/#) (дата обращения 10.09.2018 г.).

<sup>224</sup> Решение Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36. Определение Верховного Суда РФ № КАС09-196 от 21.05.2009 г.

В решении Верховного Суда РФ также содержится заключение НИИ медицины труда РАМН, по итогам которого условия труда машиниста электропоезда и помощника машиниста электропоезда оцениваются как вредные 3.3-3.4 класса, то есть условия труда, которые могут привести к потере профессиональной и общей трудоспособности, значительному росту хронической заболеваемости.

Конституционный Суд РФ в 2012 г. отказал в принятии к рассмотрению жалобы А.Ю. Клевец о признании противоречащими Конституции РФ ч.ч. 1 и 3 ст. 253 ТК РФ, а также п. 374 раздела XXX Перечня<sup>225</sup>.

Указанные решения судов вызвали большой резонанс, при этом нашлись как сторонники<sup>226</sup>, так и противники позиции высших судебных инстанций РФ. Так, по мнению Акимовой Ю.А, запрет Верховного Суда РФ на применение труда женщин при таких работах выглядит чрезмерным<sup>227</sup>.

Тем не менее, в вышеуказанном решении Верховного Суда, а также в постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 1 от 28.01.2014 г. обращается внимание на то, что Перечень не устанавливает абсолютного запрета на применение труда женщин по указанным в нем профессиям, и женщины могут быть приняты на работу при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) при создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»<sup>228</sup>;
- 2) при наличии положительного заключения государственной экспертизы условий труда.

Некоторые авторы считают норму ч. 1 ст. 253 ТК РФ излишне гибкой и предлагают указать, что «ограничение применения труда женщин на

---

<sup>225</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 г. № 617-О-О.

<sup>226</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. С 97.

<sup>227</sup> Акимова Ю.А. Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации // Современное право. 2013. № 1. С. 67-74.

<sup>228</sup> Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета. 30.12.2013. № 295.

указанных [в Перечне] работах осуществляется путем запрещения применения их труда на этих работах, либо путем сокращения времени выполнения ими работы во вредных и (или) опасных условиях труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях, и другими способами»<sup>229</sup>.

Иной позиции придерживаются Контрольные органы МОТ. Комитет экспертов и Комитет Конференции МОТ неоднократно обращались к Правительству РФ с просьбой изменить ст. 253 ТК РФ и Перечень. Органы МОТ исходят из того, что соответствующие ограничительные нормы не должны выходить за рамки охраны репродуктивного здоровья женщин и основываться на стереотипных представлениях о роли женщины в обществе<sup>230</sup>.

В данном свете важным представляется решение (сообщение), вынесенное Комитетом ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (далее – Комитет) по индивидуальному обращению Светланы Медведевой (*Svetlana Medvedeva v. Russian Federation*)<sup>231</sup>.

Заявительница подала индивидуальную жалобу, не согласившись с позицией российских судов, которые признали обоснованным отказ от приема ее на работу капитаном (мотористом-рулевым).

С. Медведева закончила в 2005 году речной техникум по специальности судоводителя, в дальнейшем работала в речном пассажирском предприятии матросом, механиком и, через несколько лет, первым штурманом. В 2012 году она пыталась устроиться на работу в ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» (ООО «СРПП») мотористом-рулевым. Первоначально ее кандидатура была одобрена потенциальным работодателем, однако в

---

<sup>229</sup> Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 15.

<sup>230</sup> См.: Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015. С. 78.

<sup>231</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women. *Svetlana Medvedeva v. Russia*. Communication no. 60/2013. UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013.

дальнейшем ей было отказано в трудоустройстве. Отказ был мотивирован тем, что выбранная С. Медведевой профессия относится к запрещенным для женщин в соответствии с п. 404 раздела XXXIII Перечня, кроме того, проведенная в 2010 году аттестация рабочих мест установила, что рабочее место моториста-рулевого по уровню шума относится к категории класса 3.2, то есть к вредным условиям труда второй степени.

С. Медведева обратилась в Самарский районный суд г. Самары с иском об обязанности ООО «СРПП» создать безопасные условия труда и заключить трудовой договор<sup>232</sup>. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований со ссылкой на ст. 253 ТК РФ и Перечень. Аналогичное решение вынес суд апелляционной инстанции<sup>233</sup>.

С подходами российских судов не согласился Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, принявший 25.02.2016 г. решение (мнение) по делу С. Медведевой.

Комитет установил нарушение Российской Федерацией следующих международных норм в отношении С. Медведевой: параграфов с), d), e), f) статьи 2 и параграфов b), c), f) пункта 1 статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее – Конвенция)<sup>234</sup>.

Относительно параграфов d) и f) статьи 2 Конвенции Комитет указал следующее: в соответствии с данными нормами государства-участники должны воздерживаться от совершения каких-либо актов или действий, представляющих собой прямую или косвенную дискриминацию в отношении женщин, и обеспечить отмену и (или) изменение любых законов, которые выливаются в дискриминацию или приводят к ее порождению. Комитет указал на отсутствие каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что включение должности моториста-рулевого в перечень работ, при выполнении

---

<sup>232</sup> Решение Самарского районного суда г. Самары от 20.08.2012.

<sup>233</sup> Определение Самарского областного суда от 19.11.2012 г. по делу № 33-10556.

<sup>234</sup> Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 // Ведомости ВС СССР. 23.06.1982. № 25. Ст. 464.

которых запрещается применение труда женщин, оправдано научными данными о вредном влиянии этого вида деятельности на репродуктивное здоровье женщины. Существующее в настоящий момент законодательное решение этого вопроса в России, по мнению Комитета, «отражает стойкие стереотипы, касающиеся роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, которые консервируют традиционные представления о женщине как жене и матери и подрывают ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста».

В связи с чем, Комитет рекомендовал России пересмотреть ст. 253 ТК РФ и *регулярно пересматривать Перечень* для того, чтобы он включал только ограничения, оправданно необходимые для охраны материнства и не ограничивал карьерные перспективы женщин.

Комитет также установил нарушение параграфов с) и е) статьи 2 Конвенции, поскольку российские суды не обеспечили эффективную защиту С. Медведевой от актов гендерной дискриминации и отказались обязать ООО «СРПП» создать необходимые условия труда. Согласно параграфу е) статьи 2 Конвенции, государства-участники обязуются принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо «лица, организации или предприятия». На вопрос – должно ли государство-участник требовать создания безопасных условий труда от частных лиц за счет средств частных лиц, Комитет не дал пояснений. Тем не менее, в решении говорится: поскольку российские суды отказались обязать частную компанию создать необходимые условия труда для заявительницы, тем самым суды фактически оправдали дискриминацию С. Медведевой со стороны компании и не обеспечили эффективную защиту заявительницы от дискриминации.

Комитет также согласился с заявительницей в том, что имело место нарушение параграфов (b) и (c) статьи 11 Конвенции, поскольку заявительница не могла реализовать свое право на труд в соответствии с полученным образованием, так как работа в качестве моториста-рулевого

автоматически предполагает вредные условия труда. Тем самым она лишается равных с мужчинами возможностей доступа к поиску работы. Несмотря на законодательно установленную возможность принять на работу женщину, если рабочее место будет аттестовано как безопасное, фактически имеет место абсолютный запрет, поскольку создание безопасных условий труда зависит от усмотрения работодателя.

Применительно к параграфу (f) статьи 11 Конвенции Комитет не счел убедительным утверждение российских судов о том, что запрет приема женщин на определенные виды работ объективно обусловлен особенностями женского организма и необходимостью защиты репродуктивного здоровья женщин<sup>235</sup>. По мнению Комитета, государство должно обеспечивать безопасные условия труда во всех отраслях, а не запрещать женщинам поступать на работу на определенные должности. Только крайне убедительные аргументы могут оправдать защитные меры, основанные на соображениях охраны материнства или иных факторах, связанных с полом. Система, в которой работодатель может по своему усмотрению отказать в приеме на работу женщине под предлогом того, что условия работы являются небезопасными, с учетом значительного числа «запрещенных» профессий в Перечне, может оказывать влияние на решение работодателя относительно приема на работу женщин и мужчин, обладающих равными квалификациями.

В 2016 году С. Медведева повторно, руководствуясь п. 4 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ (ввиду новых обстоятельств), обратилась в суд с иском к ООО «СРПП», в котором просила суд признать незаконным и нарушающим запрет дискриминации в сфере труда отказ ответчика заключить с ней трудовой договор, обязать заключить с ней трудовой договор по должности моториста-рулевого при условии предоставления ею квалификационного свидетельства моториста и рулевого и наличия свободных вакансий на момент обращения,

---

<sup>235</sup> Конституционный Суд РФ, обосновывая законность ограничений, ссылается на норму параграфа 2 статьи 4 Конвенции, которая гласит, что «принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным».



создать в кратчайшие сроки максимально возможные безопасные условия труда на рабочем месте моториста-рулевого на теплоходе «ОМ-338» посредством обеспечения современными средствами индивидуальной защиты.

Отказывая в удовлетворении заявления о пересмотре решения Самарского районного суда г. Самары от 20 августа 2012 г. по новым обстоятельствам, суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о том, что приведенное заявителем в качестве основания для пересмотра судебного решения обстоятельство – вынесение Комитетом Мнения по сообщению С. Медведевой – нельзя признать новым обстоятельством, поскольку отсутствует постановление Европейского Суда по правам человека, имеющее законную силу, в котором установлено нарушение Конвенции о защите прав человека и основных свобод и (или) Протоколов к ней, повлиявшее на правильность разрешения дела по иску Медведевой С.В. к ООО «СРПП» об обязанности в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор.

С таким подходом не согласился Верховный Суд РФ, признав Мнение Комитета новым обстоятельством по смыслу п. 4 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ и направил дело на новое рассмотрение<sup>236</sup>.

Частично удовлетворяя требования С. Медведевой, суд первой инстанции указал, что мнение Комитета, принятое по письменному сообщению гражданина Российской Федерации и содержащее рекомендации для Российской Федерации об устранении нарушений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, обязательно для исполнения Российской Федерацией. В связи с этим суд признал, что решение ООО «СРПП» об отказе в заключении с истицей трудового договора по мотиву запрета применения труда женщин нарушает запрет дискриминации женщин в сфере труда по признаку пола и принципы международного права,

---

<sup>236</sup> Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 г. № 46-КГ17-24.

нормативно закрепленные в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Однако, в ООО «СРПП» на момент повторного рассмотрения дела не было вакантных должностей моториста-рулевого, а обязать ответчика заключить трудовой в будущем, при появлении вакансий, суд не вправе. В качестве способа восстановления нарушенных прав истица могла обратиться за компенсацией причиненного ей морального вреда, чем она не воспользовалась в рамках рассматриваемого дела.

Данное дело представляется крайне интересным с точки зрения сопоставления выводов российских судов и Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Мнение российских судов не выходит за рамки российского законодательства и основывается на формальном толковании и применении норм права. В общем-то, такой подход разумен, а содержание законов – это вопрос к законодателю, а не правоприменителю.

Мнение Комитета основано на толковании конвенционных норм, которые по своей сути абстрактны и не учитывают экономические реалии и особенности условий труда в конкретной отрасли или должности. Декларативные формулировки «обеспечить равенство мужчин и женщин», «создать необходимые, безопасные условия» предполагают под собой масштабные мероприятия, которые сопряжены с колоссальными финансовыми затратами.

На сегодняшний день «обязанность» по обеспечению равенства, по сути, возложена на работодателя, который зачастую не располагает ни средствами, ни желанием что-то «обеспечивать». Судебная практика по делам об оспаривании отказа в заключении трудового договора с женщиной по причине наличия профессии в Перечне немногочисленна, а значит работодателю проще рассматривать в качестве кандидатов мужчин, чтобы избежать необходимости проведения финансово затратной процедуры обеспечения безопасных условий труда.

Кроме того, для отдельных категорий рабочих – например, для шахтеров или горновых – в принципе невозможно обеспечить безопасность.

В этой связи, логичной мерой, на мой взгляд, представляется регулярный пересмотр профессий из Перечня с учетом научного и технологического прогресса. Комплексные медицинские исследования на предмет негативного влияния различных факторов вредности и их комбинаций на женский организм следует проводить на регулярной основе. Не исключено, что отдельные виды работ, относящиеся сейчас к запрещенным для женщин, уже не оказывают негативное воздействие на женский организм.

Как отмечается в одном из докладов МОТ, «цифровизация экономики и технологические инновации ... дают возможность выполнять без затруднений рабочие задания, которые в прошлом требовали значительных физических усилий, что может содействовать устранению ограничений, препятствующих женщинам занимать некоторые «мужские» рабочие места, и тем самым может способствовать снижению профессиональной гендерной сегрегации»<sup>237</sup>.

Стоит отметить, что такой же позиции придерживается Министерство труда и социальной защиты РФ: в 2018 году Министр труда М.А. Топилин сообщил, что Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, в ближайшее время будет пересмотрен в сторону уменьшения запрещенных профессий<sup>238</sup>. Такое решение обусловлено тем, что «многие технологические процессы автоматизированы, на рабочих местах применяется современное оборудование», и отдельные запрещенные в

---

<sup>237</sup> Доклад I(B) Генерального директора МОТ «Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства», Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630128.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630128.pdf) (дата обращения 15.01.2019).

<sup>238</sup> См. проект Приказа Минтруда России «Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при наличии которых ограничивается применение труда женщин, и перечня отдельных видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых ограничивается применение труда женщин». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/projects#nra=79077> (дата обращения 15.12.2018).

настоящее время профессии уже не представляют угрозу для здоровья женщин<sup>239</sup>.

Однако, на мой взгляд, исключение из Перечня профессий, которые перестали быть опасными – это лишь один из возможных путей реформирования законодательства.

Второй возможный путь, более новаторский по своей сути, может быть охарактеризован следующей фразой – «информированное согласие».

Анализ вышеупомянутых решения Верховного Суда РФ и определения Конституционного Суда РФ по делу А.Ю. Клевец показывает, что суды в качестве обоснования законности установленных Перечнем ограничений указывают на необходимость защиты здоровья женщины от воздействия вредных факторов и, прежде всего, ее репродуктивной функции. Такая цель, на мой взгляд, в большей степени учитывает интересы государства (направлена она, в конечном итоге, на недопущение ухудшения демографической ситуации), нежели отдельно взятой женщины, претендующей на работу в равных с мужчинами условиях.

Резонным представляется мнение Комитета ООН (высказанное в указанном выше деле «Svetlana Medvedeva v. Russian Federation») о том, что законы должны в «равной мере защищать право мужчин и женщин на безопасные условия труда, учитывая при этом специальные риски для их здоровья». Действительно, ведь воспроизводство здорового потомства в равной степени обусловлено состоянием обоих родителей. Например, в решении Верховного Суда РФ по делу А.Ю. Клевец приведено заключение НИИ медицины труда РАМН, в котором вредность профессий «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» для женщин обоснованы, в частности, следующим: «Работа протекает в условиях монотонности труда и гиподинамии. В основном в позе «сидя» перед пультом

---

<sup>239</sup> См.: Топилин рассказал об изменении списка запрещенных для женщин профессий // Ведомости от 21.09.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2018/09/21/781612-topilin> (дата обращения 15.12.2018).

управления». В свете данного утверждения хотелось бы отметить, что в заключении не приводятся выводы о том, насколько негативно «сидячая» работа влияет на здоровье мужчин, в том числе, на репродуктивную функцию.

Не отвергая значимость цели охраны здоровья граждан, и принимая во внимание гарантию, предусмотренную ст. 37 Конституции РФ («каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»), по моему мнению, стоит рассмотреть следующий вариант реформирования законодательства. При приеме на работу до сведения работницы должны быть доведены все риски для здоровья, которые влечет та или иная профессия. Суть в том, чтобы предоставить работнице возможность самой принять решение о том готова ли она работать в условиях, которые потенциально могут нанести вред ее репродуктивному здоровью. Такой подход, расширил бы профессиональные горизонты для женщин, которые не ставят воспроизводство потомства своей целью, уже имеют детей или в силу различных обстоятельств детей иметь не могут. Безусловно, в числе запрещенных для женщин должны оставаться работы, выполнение которых в силу физиологических особенностей просто не может быть поручено женщинам с точки зрения безопасности для нее самой и окружающих.

Такой подход, разумеется, не свободен от недостатков: «информированное согласие» не означает, что решение работницы будет в большей степени обусловлено желанием заниматься любимым делом, нежели желанием работать во вредных или опасных условиях в силу высокой оплаты труда по таким профессиям. Соответственно, существуют риски: очевидный – вред здоровью, а также риск судебных разбирательств с работодателем.

На практике возникают ситуации, когда женщины все-таки принимаются на работу в нарушение запрета, установленного ст. 253 ТК РФ. По данному вопросу позиция Пленума ВС РФ от 28.01.2014 г. №1 и правоприменительной практики однозначна: при отсутствии возможности перевести женщину с ее письменного согласия на другую имеющуюся у

работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять, трудовой договор должен быть расторгнут на основании ст. 84 ТК РФ<sup>240</sup>.

Что касается ограничения труда женщин на подземных работах, необходимо отметить, что ст. 253 ТК РФ не поясняет, что законодатель имеет в виду под «подземными работами». Представляется, что в данном случае может быть использовано определение, данное в ст. 330.1 ТК РФ, согласно которому под работниками, занятыми на подземных работах «понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена».

Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»<sup>241</sup> устанавливает запрет применения женского труда на подземных работах в шахтах. При этом ст. 1 Конвенции содержит определение термина «шахта», под которым понимается любое предприятие, государственное или частное, по добыче подземных ископаемых.

Небезынтересно, что запрет применения женского труда в шахтах не является абсолютным. Так, ст. 3 Конвенции предусматривает возможность на национальном уровне исключить из данного запрещения:

«а) женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы;

---

<sup>240</sup> См., например: определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2011 г. по делу № 33-3402/2011; определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.12.2013 г. по делу № 33-20245.

<sup>241</sup> Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», принята в г. Женеве 21.06.1935 // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 446.

- b) женщин, занятых в санитарных и социальных службах;
- c) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки;
- d) других женщин, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера».

Поскольку данная Конвенция ратифицирована СССР<sup>242</sup>, соблюдение ее положений является обязательным. В связи с этим, в научной литературе обращается внимание на то, что формулировка ст. 253 ТК РФ не содержит «однозначного запрета» на применение женского труда на подземных работах, «что, строго говоря, противоречит нормам МОТ»<sup>243</sup>.

На мой взгляд, термин «ограничение», используемый законодателем в ч. 1 ст. 253 ТК РФ во взаимосвязи с п. 2 Приложения к Перечню (которое устанавливает перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда), в полной мере соотносится со ст. 3 Конвенции.

Еще одной гарантией, применяемой ко всем женщинам вне зависимости от состояния беременности и наличия детей, является запрет применения женского труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Такие нормы установлены постановлением Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»<sup>244</sup>.

---

<sup>242</sup> Указ Президиума Верховного Совета СССР «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» от 31.01.1961 // Ведомости Верховного Совета СССР. 01.11.1961. № 44. ст. 446.

<sup>243</sup> Труд женщин: особенности регулирования / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. Москва: ФГБУ «Ред. «Российской газ.», 2015. С. 110.

<sup>244</sup> Постановлением Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 15.02.1993. № 7. Ст. 566.

*II. Еще одна категория гарантий, связанных с женской физиологией, – это гарантии, распространяющиеся на беременных женщин.*

Как отметил Конституционный Суд РФ, «правовая защита женщины, в том числе в период беременности, сопряженный с существенными физическими и эмоциональными нагрузками, от неблагоприятных воздействий, способных негативно повлиять на ее физическое и психическое здоровье», является одной из обязанностей федерального законодателя<sup>245</sup>.

Ориентиром для законодателя в данном вопросе служат международно-правовые обязательства, возникшие, в частности, в связи с ратификацией Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства»<sup>246</sup>.

Охрана материнства всегда была в фокусе МОТ. Две из первых трех конвенций, принятых МОТ в 1919 году, а именно Конвенция № 1 «О рабочем времени в промышленности»<sup>247</sup> и Конвенция № 3 «Об охране материнства»<sup>248</sup>, были направлены на улучшение зачастую неприемлемых условий жизни и труда работников, особенно женщин.

Что касается отечественного законодательства, то защита беременных женщин – это правовая традиция, истоки которой восходят к Положению о Социальном Обеспечении трудящихся 1918 г.<sup>249</sup> – предусматривающему отпуск по беременности и родам, составлявший восемь недель до и восемь недель после родов и соответствующее пособие.

---

<sup>245</sup> Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» от 06.12.2012 г. № 31-П // Собрание законодательства РФ. 24.12.2012. № 52. Ст. 7571.

<sup>246</sup> Указ Президиума Верховного Совета СССР «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» от 06.07.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. 10.07.1956. № 14. Ст. 301.

<sup>247</sup> Конвенция МОТ № 1 «О рабочем времени в промышленности», г. Вашингтон, 29.10.1919. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2541268/> (дата обращения 10.12.2018).

<sup>248</sup> Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства», г. Женева, 28.06.1952. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2540636/> (дата обращения 10.12.2018).

<sup>249</sup> Декрет СНК № 906 «Положение о Социальном Обеспечении трудящихся» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. М., 1942. С. 1249-1259.



К настоящему времени объем гарантий существенно расширен по сравнению с 1917 годом и охватывает все аспекты трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: от заключения трудового договора и исполнения трудовых обязанностей до расторжения трудового договора.

В рамках настоящей работы представляется нецелесообразным простое перечисление гарантий, предоставляемых женщинам в связи с беременностью и родами, поэтому далее будут освещены только те аспекты соответствующих гарантий, которые, на мой взгляд, не однозначны и заслуживают внимания в контексте обеспечения гендерного равенства.

*1. Запрет на установление испытания при приеме на работу.*

Статьей 70 ТК РФ установлен абсолютный запрет на установление беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, испытания при приеме на работу. Если в трудовой договор условие об испытании включено, то в силу ст. 9 ТК РФ это условие не подлежит применению.

Соответственно, указанных работников нельзя уволить при неудовлетворительном результате испытания, если вопреки закону такое испытание им было установлено. Это правило эксплицитно не прописано в законодательстве, но вытекает из системного толкования статей 70, 71 и ст. 261 ТК РФ, устанавливающей практически абсолютный запрет (за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) на увольнение беременных женщин.

Из этого исходит и судебная практика, о чем свидетельствует следующий пример<sup>250</sup>.

Работница обратилась в суд с иском к ООО «Проектные энергетические системы» (ответчик, работодатель) о восстановлении на работе, оплате за

---

<sup>250</sup> Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 15.10.2014 г. по делу № 2-6304/2014.

время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указывая, что принята на работу с испытательным сроком три месяца. В течение указанных трех месяцев была госпитализирована в больницу в связи с осложнениями во время беременности, о чем сообщила работодателю. После окончания лечения приступила к работе, однако была уволена по ст. 71 ТК РФ, в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Работодатель не отрицает, что знал о факте беременности истца. Удовлетворяя иски, суд указал, что ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом ч. 4 ст. 70 ТК РФ устанавливает запрет на установление испытательного срока беременным женщинам. Таким образом, трудовое законодательство не допускает увольнение беременных женщин по ст. 71 ТК РФ как лиц, имеющих неудовлетворительные результаты испытания.

Стоит также отметить следующее разъяснение, данное в постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2016 г. № 1: «отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Работница также подлежит восстановлению на работе в случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась»<sup>251</sup>. Руководствуясь данным разъяснением, судебная практика уверенно идет по пути восстановления на работе незаконно уволенных работниц.

В литературе можно встретить мнение о том, что гарантия, предусмотренная ч. 4 ст. 70 ТК РФ, существенно снижает

---

<sup>251</sup> См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 08.08.2016 г. по делу № 33-24724/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 г. по делу № 33-2884/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2015 г. по делу № 33-21987/2015.

конкурентоспособность беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, на рынке труда.

Установление испытания при приеме на работу позволяет работодателю не бояться, что, приняв на работу не подходящего по деловым качествам работника, он будет испытывать сложности с его увольнением. Работодателю достаточно обосновать, почему работник не выдержал испытание, и уволить его в упрощенном порядке.

В то же время норма о запрете установления испытания для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, ставит работодателя в жесткие рамки. Перед работодателем возникает очевидная дилемма: либо принять беременную женщину на работу без испытательного срока и без дальнейшей возможности уволить ее по собственной инициативе (независимо от ее деловых качеств) и взять на себя обязанность по предоставлению ей всех предусмотренных законом гарантий, либо отказывать ей в приеме на работу. Аналогичным образом ситуация складывается и с женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, за одним исключением: такую категорию женщин работодатель вправе уволить по основаниям, связанным с виновным поведением работника. Однако в период пребывания женщины в отпуске по уходу за ребенком она также не может быть уволена по инициативе работодателя.

В связи с этим, существует мнение о том, что беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, целесообразно исключить из перечня лиц, которым запрещено устанавливать испытание при приеме на работу (ч. 4 ст. 70 ТК РФ)<sup>252</sup>.

На мой взгляд, все не так однозначно. Безусловно, работодатель попадает в незавидную ситуацию: он не может расторгнуть трудовой договор с работником, который не справляется с трудовыми обязанностями,

---

<sup>252</sup> Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015. С. 78.

недобросовестно выполняет трудовую функцию или очень часто уходит на «больничный». Но зачастую работодатель не хочет принимать на работу беременную женщину по иной причине – таким работником положен большой объем гарантий. Беременные женщины могут требовать установления неполного рабочего времени; им запрещены командировки, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также работа вахтовым методом; им могут быть облегчены условия труда – снижены нормы выработки, нормы обслуживания или обеспечен перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов. А самое главное – по заявлению беременной женщины на основании листка нетрудоспособности ей предоставляется отпуск по беременности и родам, а после рождения ребенка – отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Для работодателя это означает, что на место женщины, уходящей в такие отпуска, ему придется принимать работника по срочному трудовому договору, которого будет не так просто найти.

На мой взгляд, низкая конкурентоспособность беременных женщин обусловлена большим объемом гарантий, которые ей должен предоставить именно работодатель. Если позволить работодателям увольнять беременных женщин в связи с непрохождением испытания – они будут пользоваться этой «лазейкой» вне зависимости от деловых качеств работницы. Для женщин это обернется еще большей потерей конкурентоспособности, поскольку, работодатели (несмотря на то, что об этом не принято говорить в профессиональных кругах) заинтересованы в беременной женщине или женщине с малолетним ребенком только в случае, если она обладает исключительным опытом и компетенцией. При прочих равных предпочтение отдадут соискательнице с меньшей семейной нагрузкой.

В связи с этим полагаю, что, гарантия, предусмотренная ч. 4 ст. 70 ТК РФ, должна быть сохранена.

*2. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при направлении в служебные командировки.*

Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, возможно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

По сравнению с КЗоТ 1971 года, устанавливавшим безусловный запрет на направление данной категории работников в командировки, в ст. 259 ТК РФ законодатель учел, что в условиях рыночной экономики подобный запрет вряд ли будет приемлем для работодателя, и существенно снизит конкурентоспособность женщин, имеющих детей.

Отмечу, что действие гарантии, предусмотренной ст. 259 ТК РФ, ограничивается достижением ребенком возраста трех лет. Во всех остальных случаях отказ от командировки недействителен и, по общему правилу, влечет наложение дисциплинарного взыскания<sup>253</sup>.

Корреляция нормы об абсолютном запрете на направление беременных женщин в командировки с демографической политикой государства очевидна. Эта норма, на первый взгляд, кажется совершенно оправданной и не нуждающейся в обсуждении.

Тем не менее, чрезмерная забота о женском здоровье иногда воспринимается самими беременными женщинами как нарушение их права на равные возможности с другими категориями работников. Показательным в данном случае является следующее судебное дело<sup>254</sup>.

Леднева М.В. обратилась в суд с иском к ОАО «Атомтехэнерго» (ответчик) о взыскании командировочных расходов и компенсации морального вреда.

В обоснование иска истица указала, что в рамках исполнения трудовых обязанностей она была командирована на площадку Ростовской АЭС для производства работ. Против командировки она не возражала, поскольку кроме

---

<sup>253</sup> См., например: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 г. по делу № 33-1642/2015.

<sup>254</sup> Решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25.03.2015 г. по делу № 2-161/2015.

заработной платы в период нахождения в командировке выплачиваются суточные. Перед направлением в командировку представила работодателю заявление том, что с направлением в служебную командировку согласна, медицинских противопоказаний, препятствующих направлению в служебную командировку, не имеет. Леднева М.В. посчитала отзыв из командировки незаконным.

Представитель ответчика в заседании пояснил, что факт беременности истцом не оспаривался, а направление в служебные командировки беременных женщин запрещено независимо от согласия самого работника, в связи с этим, Леднева М.В. была отозвана из командировки.

Суд со ссылкой на ч. 1 ст. 259 ТК РФ, которой установлен абсолютный запрет на направление беременных женщин в служебные командировки, в полном объеме отказал в удовлетворении исковых требований.

Полагаю, что абсолютный запрет на направление беременных женщин в командировки не отвечает ни интересам работниц, ни интересам работодателей, если при этом учесть, что состояние здоровья каждой женщины во время беременности уникально: многие женщины спокойно переносят поездки и справляются с высокими умственными нагрузками без ущерба для здоровья. Кроме того, в соответствии с действующим законодательством работодатель обязан ознакомить в письменной форме беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В этой связи представляется целесообразным установить возможность направления беременных женщин в командировки с их письменного согласия и при наличии соответствующего медицинского заключения.

*III. Определенный интерес с позиций гендерного равенства представляют проблемы, связанные с регулированием труда родителей (лиц с семейными обязанностями).*

Некоторые исследователи считают недостаточно обоснованной, с точки зрения гендерного равенства, дифференциацию прав этих категорий работников. В научной литературе отмечается, что объем гарантий «различается без какого-либо логичного обоснования»<sup>255</sup>, а «неоправданная дифференциация таит в себе не меньше опасностей, чем уравнительный подход к регулированию трудовых отношений»<sup>256</sup>.

Как отмечается в монографии «Гендер в законе»: «... половой признак, как таковой, должен быть по общему правилу исключен даже в качестве основания дифференциации. «Работники» должны делиться на «мужчин» и «женщин» только в случае, если это связано с репродуктивной функцией и когда они становятся «лицами с семейными обязанностями». Для женщины это выражается через беременность, рождение и кормление ребенка, а для *женщин и мужчин* – воспитание детей, уход за нуждающимися в нем членами семьи»<sup>257</sup>.

Данное мнение совершенно справедливо, но на мой взгляд стоит сделать уточнение: помимо репродуктивной функции важно принять во внимание и иные физиологические особенности женского организма (например, ограничение по подъему тяжестей). Однако в любом случае, гендерное равенство должно обеспечиваться установлением для работников обоих полов, выступающих в качестве родителей (опекунов, попечителей или лиц, которые ухаживают за другими членами семьи), симметричных прав, гарантий и обязанностей.

---

<sup>255</sup> Облезова А.О. К вопросу о понятии «лица с семейными обязанностями» // Семейное и жилищное право. 2012. № 3. С. 30.

<sup>256</sup> Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Введение. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 27.

<sup>257</sup> Гендер в законе: монография / М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников. М.: Проспект, 2015. С. 204.

Рассмотрим, например, гарантию, предусмотренную ст. 258 ТК РФ, согласно которой *работающим женщинам*, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей указанного возраста – продолжительностью не менее одного часа).

Такая законодательная гарантия – своего рода правовая традиция: аналогичная норма была еще в КЗоТ 1922 года и в дальнейшем была воспроизведена во всех последующих кодифицированных нормативных актах о труде. Более того, такая норма в том или ином виде присутствует в трудовом законодательстве многих зарубежных стран, и она содержится в Конвенции МОТ № 183 «Об охране материнства» и Европейской социальной хартии.

Классический вариант реализации этой гарантии выглядит так: при предприятии организуются детские сады, ясли, комнаты для кормления грудных детей, комнаты личной гигиены матери (такую инфраструктуру предписывала развивать ст. 172 в КЗоТ 1971 г. всем работодателям, на предприятиях (организациях) которых широко использовался женский труд), и мать имеет возможность провести время с ребенком в течение рабочего дня.

На сегодняшний день гарантии в виде яслей и детских садов могут предоставляться работникам только на социально-партнерском уровне.

В итоге суть перерывов для кормления ребенка, как правило, сводится к тому, что работницы суммируют время, предоставляемое на кормление, и переносят его на конец или начало рабочего дня, тем самым уменьшая продолжительность рабочего времени. Очевидно, что данный перерыв, за редкими исключениями, не используется для кормления непосредственно. Однако, на мой взгляд, цель кормления и не является первостепенной: гораздо более важно, чтобы родители проводили с ребенком больше времени.

Де факто акцент сместился непосредственно с кормления ребенка, на проведение времени и уход за ребенком, что предполагается обязанностью



обоих родителей. В этом свете распространение данной гарантии только на женщин представляется нелогичной и даже «сексистской», основанной только на половых различиях, а не на социальных обязанностях.

В первом параграфе настоящей главы уже приводилось в пример решение Суда Европейского союза, в котором непредставление мужчине перерыва на кормление ребенка было признано незаконным и дискриминационным (case Roca Alvarez v. Sesa Start Espasa ETT).

Поскольку норма ст. 258 ТК РФ сформулирована однозначно, то и правоприменительная практика однородна. Так, в одном из судебных дел работодатель оспаривал отказ ФСС принять к зачету выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. ФСС настаивал на том, что сокращения рабочего времени на один час недостаточно, чтобы осуществлять уход за ребенком. Работодатель апеллировал тем, что работнику-мужчине также был установлен перерыв для кормления ребенка, и фактически рабочее время не превышало пяти часов в день. Суды первой и апелляционной инстанции пришли к выводу о том, что работнику необоснованно установлен перерыв для кормления ребенка, поскольку в силу статьи 258 ТК РФ право на предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка распространяется только для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отцы и другие лица, воспитывающие детей, приобретают право на дополнительные перерывы для кормления ребенка только при отсутствии матери<sup>258</sup>.

Исходя из буквального толкования ст. 264 ТК РФ, норма о перерывах на кормление, распространяется также на отцов, воспитывающих детей без матери.

Однако мне представляется логичным, с точки зрения гендерного равенства, экстраполировать данную гарантию также и на отцов, в случае,

---

<sup>258</sup> Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 07.02.2019 г. № 01АП-10881/2018 по делу № А79-8800/2018.

когда мать от такой гарантии отказалась. На мой взгляд, данная норма должна быть построена по принципу ст. 256 ТК РФ: кто-то один из родителей должен иметь возможность использовать перерывы на кормление. Такой подход способствовал бы более гармоничному распределению семейных обязанностей и вытеснению стереотипов о сугубо женских и мужских ролях.

В связи с этим, предлагаю изложить ст. 258 ТК РФ в следующей редакции: «Одному из родителей (опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до полутора лет, по его заявлению предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у лица, указанного в части первой настоящей статьи, двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению лица, указанного в части первой настоящей статьи, перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка».

Отдельные работодатели отмечают, что издержки, связанные с наемным трудом женщин, выше издержек, связанных с трудом мужчин. Гарантии и льготы, предоставляемые лицам с семейными обязанностями (а в особенности женщинам), превращаются в антильготы из-за того, что они предоставляются не за счет государства, которое их провозглашает, а за счет работодателя, на

которого оно возложило обязанность по обеспечению льгот и которому это не выгодно<sup>259</sup>.

Стоит отметить, что на многие гарантии могут претендовать также и мужчины (в особенности, если в семье ребенок-инвалид), а мужчины, воспитывающие ребенка без матери имеют те же льготы, которые предоставляются женщинам в связи с материнством. То есть, уровень гарантий «семейных» работников достаточно высок вне зависимости от пола.

Полагаю, что с точки зрения соблюдения баланса интересов работников и работодателей, дальнейшая экстраполяция гарантий, предоставленных женщинам, также на мужчин<sup>260</sup> не совсем оправданна.

Достижению гендерного равенства (хотя и весьма опосредованно) способствуют гарантии, предоставляемые иным, помимо родителей, членам семей и лицам, непосредственно вовлеченным в уход за детьми. В условиях жесткой профессиональной конкуренции длительные перерывы в карьере становятся причиной значительных отличий заработных плат и уровней должностей мужчин и женщин. В этой связи, стоит критически осмыслить (через призму правоприменительной практики) также гарантии иных, помимо родителей, лиц с семейными обязанностями<sup>261</sup>.

В заключение хотелось бы отметить, что современное законодательство, регулирующее труд лиц с семейными обязанностями, а в особенности труд женщин, по своей сути *защитное* законодательство. Гарантии уже сейчас воспринимаются работодателями как бремя, которого лучше избежать. В этом контексте представляется совершенно справедливым следующее мнение о концепции развития трудового законодательства: «Акцент должен быть

---

<sup>259</sup> См.: Кауров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2001. С. 30.

<sup>260</sup> Например, предоставление мужчинам, как и женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет права отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ); а также гарантий при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ).

<sup>261</sup> См.: Невежина М.В. Трудовые споры с участием лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2017. № 12. С. 113-121.

перенесен с защитных на антидискриминационные меры. В противном случае в очередной раз благие пожелания могут вылиться в прямо противоположные последствия, а супергарантии превратятся в антигарантии»<sup>262</sup>.

---

<sup>262</sup> Гендер в законе: монография / М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников. М.: Проспект, 2015. С. 204.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе на основании изучения отечественного и зарубежного законодательства, теоретических и практических проблем гендерного равенства в трудовом праве сделаны следующие выводы и предложения.

Равенство, как один из основообразующих принципов правового регулирования, красной нитью проходит через все правовые институты демократических государств.

В то же время законодательное закрепление идеи равенства в трудовом праве сравнительно «молодое» как на международном, так и на национальном уровнях. Первоначально законы и международные договоры по этой проблеме сводились к постепенному обеспечению работникам одинакового минимально необходимого набора прав. До середины XX века право не ставило перед собой задачи обеспечения реального равенства, не выходящего за рамки отмены прямых преимуществ, а формирование правовых концепций обеспечения равенства работников и становление антидискриминационного законодательства началось только в 1950-х годах.

Важной вехой в истории развития идей равенства и недискриминации в трудовом праве явилось принятие ряда актов МОТ <sup>263</sup> и, в частности, Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятости», в которой при трактовке категории равенства был сделан акцент на равенство возможностей и обращения в сфере труда. Впервые права работников были рассмотрены в их взаимосвязи с действиями работодателя.

В настоящее время содержание принципа равенства в трудовом праве стоит рассматривать как взаимосвязь следующих структурных элементов:

---

<sup>263</sup> Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда»; Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»; Конвенция МОТ № 19 «О равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях»; Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» и др.

формального равенства, равенства возможностей (реального равенства) и равенства обращения.

Формальное равенство имманентно присуще российскому праву и представляет собой равенство работников в своих статутных правах вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

Однако очевидно, что ввиду различных обстоятельств жизни и труда работников, их физических и интеллектуальных возможностей и способностей к труду, а также многих других факторов достижение формального равенства становится невозможным.

Концепция равенства возможностей или, по-другому, концепция реального равенства как раз предполагает разное отношение к разным работникам в той мере, в какой они различны. Иными словами, законодательство, исходящее из доктрины равенства возможностей, учитывает необходимость в дифференциации труда.

К сожалению, действующее трудовое законодательство не оперирует таким понятием как «равенство обращения», что, по моему мнению, является пробелом в законодательном регулировании трудовых отношений.

Кроме того, не в полной мере исследованы в правовой науке и проблемы гендерной дискриминации.

В социалистическом обществе дискриминация рассматривалась как явление чуждое существовавшей в то время идеологии: ограничение договорной свободы сторон трудового договора, отсутствие частной собственности на средства производства, защита отдельных категорий работников за счет государства не мотивировали работодателя к дискриминационным практикам. Фактически, построение антидискриминационного законодательства и соответствующей правоприменительной началось после распада СССР.

На сегодняшний день антидискриминационное законодательство характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, превалированием материальных норм над процессуальными. Однако отдельные пробелы в материальном праве не находятся в прямой корреляции с нарушениями прав работников: в отсутствие жесткой правовой регламентации – в известной степени – отрывается простор для правой мысли правоприменителя.

Несмотря на то, что российское законодательство не раскрывает значение термина «гендер», в научной литературе данное понятие давно и устойчиво употребляется, однако, данному термину придают различные значения.

Российское антидискриминационное законодательство также не раскрывает значение понятия «дискриминация». Впервые в российском трудовом законодательстве определение «дискриминации» дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, которое, строго говоря, не является источником права. Однако данное определение не решило проблемы отсутствия в трудовом законодательстве права работников на равное обращение, и по-прежнему остался открытым вопрос о наличии у работников самостоятельного субъективного права не подвергаться дискриминации.

Анализ судебных решений за последние несколько лет позволяет сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве случаев иски о дискриминации связаны с отказом в приеме на работу. Кроме того, характерной особенностью дел о дискриминации является то, что они, как правило, не заканчиваются признанием и восстановлением нарушенных прав работников (соискателей). Обобщение судебной практики позволяет сделать вывод о существенных сложностях доказывания работниками (соискателями) фактов дискриминации, что, по моему мнению, приводит к необходимости изменения законодательства.

В трудовом законодательстве также отсутствует правовая категория, сопоставимая с используемой в зарубежном законодательстве категорией «харассмент» (harassment). Под «харассментом» принято понимать достаточно широкий спектр ситуаций, в частности, слова, жесты, действия, которые могут обидеть, оскорбить или унижить, психологическое давление, унижение достоинства или создание враждебной атмосферы для лица или лиц из-за их этнической, гендерной, религиозной, сексуальной или иной принадлежности.

Поскольку ст. 133 УК РФ (понуждение к действиям сексуального характера) не предусматривает ответственности за агрессивное и недоброжелательное поведение, которое представляет собой харассмент (домогательства) на работе, контрольными органами МОТ отмечалось, что этот законодательный пробел требует устранения.

Среди ключевых проблем, связанных с реализацией принципа равенства и недискриминации в сфере труда, выделяют: неравный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию; асимметричный уровень заработных плат мужчин и женщин; проблемы защиты прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.

Изучение лучших практик зарубежных правопорядков по решению указанных проблем позволяет обогатить представление о механизмах борьбы с неравенством и дискриминацией и наметить оптимальные пути развития национального законодательства.

В отдельных зарубежных странах гендерные проблемы решаются посредством реализации политики квотирования рабочих мест; государственных мер поддержки работающих родителей, к которым относится развитая система детских дошкольных учреждений; контроля за уровнем заработных плат мужчин и женщин в целях недопущения необоснованных различий.

Необходимым элементом обеспечения равенства и недискриминации являются механизмы защиты нарушенных прав. На сегодняшний день в



России судебная защита является, пожалуй, оптимальным способом защиты нарушенных прав работников, подвергшихся дискриминации (по сравнению с альтернативными способами разрешения споров). Однако контрольные органы МОТ и Европейский комитет по социальным правам уже обращались с просьбами по «облегчению» доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства РФ.

Безусловно, современное трудовое законодательство в части защиты работников от дискриминации стоит дополнять и пересматривать. В то же время, нельзя не принимать во внимание, что в России довольно развитая дифференциация правового регулирования трудовых отношений, и в целом уровень защищенности работников крайне высок.

Дифференциация правового регулирования труда является глубинным свойством трудового права и направлена на реализацию равенства возможностей работников. Ретроспективный анализ показывает, что начало дифференциации правового регулирования трудовых отношений было положено еще в дореволюционный период. Формирование гендерного направления в отечественной науке трудового права началось в 60-е годы XX века, когда объектом исследования ученых-правоведов стали субъектные факторы дифференциации.

В современном трудовом праве гендерный фактор дифференциации один из наиболее полно освещенных, тем не менее, отдельные законодательные положения, регулирующие труд женщин и работников, воспитывающих детей, по моему мнению, требуют доработки. В то же время, в диссертационном исследовании отмечается, что отдельные нормы (в частности, положения ст. 70 ТК РФ, ст. 253 ТК РФ), регулирующие труд женщин и подвергающиеся критике в научной литературе, пересмотра не требуют.

На основании проведенного исследования выдвинуты и обоснованы следующие предложения:

1. В современных реалиях принцип равенства стоит рассматривать как взаимосвязь следующих структурных элементов: формального равенства, равенства возможностей (реального равенства) и равенства обращения. Принцип равенства обращения имеет значение для оценки действий работодателя в тех случаях, когда законодатель не упоминает о равенстве, например, при выборе кандидатуры для продвижения в порядке должностного роста, направления на стажировку, повышения квалификации, при выплате премий и т.п. В связи с этим, представляется целесообразным дополнить ст. 2 ТК РФ категорией «равенство обращения», что будет способствовать достижению гендерного равенства в трудовых отношениях.

2. Равенство полов в контексте трудовых отношений предполагает равенство мужчин и женщин в их статутных трудовых правах и обязанностях. Понятия «пол» и «гендер» не тождественны друг другу: гендер в отличие от пола – это совокупность представлений о поведенческих особенностях мужчины и женщины, социально-закрепленных ролях и деятельности, которые определенное общество рассматривает как соответствующие женщинам и мужчинам. Ключевое отличие гендера от пола заключается в том, что последняя категория характеризуется очевидной инертностью, в то время как гендер предполагает возможность изменения устоявшегося порядка социальных отношений между мужчинами и женщинами. В этой связи, трудовое законодательство должно адаптироваться под изменяющиеся социально-экономические отношения в целях достижения гендерного равенства.

3. Отсутствие закрепленного в законе понятия дискриминации приводит к невозможности признания фактов дискриминации и субъективного права человека не подвергаться дискриминации. В связи с этим, предлагается следующая дефиниция: «Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, основанное на обстоятельствах, указанных в п. 2 ст. 3 ТК РФ, которое приводит или может привести к ликвидации или нарушению равенства прав, возможностей в осуществлении

прав и свобод, либо нарушению равенства обращения по сравнению с другими лицами, находящимися в равном правовом положении».

4. Обоснована целесообразность закрепления в ст. 3 ТК РФ понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия. В качестве отправной точки для разработки определения косвенной дискриминации представляется заслуживающим внимания определение, данное Европейским комитетом по социальным правам. Косвенная дискриминация – «меры или практика, идентично применяемые ко всем, однако без законной цели, непропорционально затрагивающие интересы лиц, имеющих определенные религиозные верования, определенный вид инвалидности, определенный возраст, определенную сексуальную ориентацию, определенные политические убеждения, определенное этническое происхождение и т.п.»<sup>264</sup>.

5. На основании обобщения судебной практики сделан вывод о существенных сложностях доказывания работниками (соискателями) фактов дискриминации. В связи с чем, выдвинуто предложение о внесении в ТК РФ специальных процедурных норм, регулирующих распределение обязанностей по доказыванию фактов дискриминации в трудовых отношениях.

По моему мнению, имеет смысл следующий подход к распределению бремени доказывания: при рассмотрении дел о дискриминационном отказе в приеме на работу бремя доказывания должно быть отнесено на работодателя, при рассмотрении дел о дискриминации в иных случаях – бремя доказывания должно быть распределено между сторонами в зависимости от обстоятельств конкретного спора.

Такой подход представляется обоснованным ввиду следующего. На этапе приема на работу у соискателя не может быть необходимого количества

---

<sup>264</sup> Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008. P. 21.

доказательств: ни аудио- или видеозаписей, ни показаний свидетелей, ни письменных доказательств, за исключением, пожалуй, только письменного отказа от приема на работу, в котором вряд ли будут указаны дискриминационные мотивы. У соискателя нет практически никаких ресурсов для предоставления соответствующих доказательств в суд. При рассмотрении таких дел логично перенести бремя доказывания целиком на работодателя.

При рассмотрении же иных дел о дискриминации целесообразно распределить бремя доказывания между сторонами спора в зависимости от обстоятельств конкретного дела. Полный перенос бремени доказывания на работодателя может привести к злоупотреблению правом со стороны работников и увеличению количества судебных споров, не имеющих под собой реальных нарушений прав.

6. Предлагаемое учеными и практиками решение проблемы гендерного неравенства посредством квотирования рабочих мест представляется нелогичным, поскольку, на первый план выдвигаются не деловые качества соискателя, принимаемого на работу, а его пол, что может совершенно не соответствовать интересам работодателя и ущемлять более квалифицированных работников, не принятых на работу в угоду реализации данной политики. В конечном итоге, политика квотирования противоречит общеправовому принципу равенства.

7. Представляется, что рассмотрение споров о гендерной дискриминации в судах на сегодняшний день является наиболее прозрачной демократической процедурой, понятной для сторон трудового договора и их представителей. Разрешение споров альтернативными способами – посредством медиации или в специализированных квазисудебных органах – имеет ряд недостатков, в частности, значительную стоимость и невозможность быть уверенными в беспристрастности арбитров.

8. В целях совершенствования законодательства, устанавливающего особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями предлагается:

1) закрепить в ст. 253 ТК РФ положение о регулярном пересмотре списка профессий из Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин с учетом научного и технологического прогресса. Комплексные медицинские исследования на предмет негативного влияния различных факторов вредности и их комбинаций на женский организм следует проводить на регулярной основе во избежание установления необоснованных ограничений и нарушения принципа равенства;

2) предусмотреть в ст. 253 ТК РФ возможность самостоятельного принятия женщинами решений о работе по отдельным профессиям из Перечня и обязанность работодателя информировать женщин о принципиальных рисках для их здоровья при выполнении работ по таким профессиям.

9. Обосновано, что абсолютный запрет на направление беременных женщин в командировки представляется чрезмерной заботой государства о женском здоровье, не отвечает ни интересам работниц, ни работодателей и, в конечном итоге, нарушает принцип равенства. В этой связи представляется целесообразным установить возможность направления беременных женщин в командировки с их письменного согласия и при наличии соответствующего медицинского заключения.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Международное и зарубежное законодательство

1. Всеобщая декларация прав человека (принята резолюцией 217А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948) // Российская газета. 05.04.1995. № 67.
2. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957. С. 351-372.
3. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. № 238. 16.12.1998.
4. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2564496/> (дата обращения 15.09.2018).
5. Директива № 2000/43/ЕС Совета Европейского Союза «Имплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения» (принята в г. Люксембурге 29.06.2000). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2569865/> (дата обращения 10.12.2018).
6. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. № 2010. № 4. С. 17-67.
7. Конвенция МОТ № 1 «О рабочем времени в промышленности», г. Вашингтон, 29.10.1919 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2541268/> (дата обращения 10.12.2018).

8. Конвенция МОТ № 19 «О равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях» (Женева, 05.06.1925) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева. Международное бюро труда. 1991.
9. Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», принята в г. Женеве 21.06.1935 // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 446.
10. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности», г. Женева, 29.06.1951 // Ведомости ВС СССР. 08.05.1956. № 10. Ст. 202.
11. Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства», г. Женева, 28.06.1952. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2540636/> (дата обращения 10.12.2018).
12. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961 г. № 44. Ст. 448.
13. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», г. Женева, 23.06.1981 // Собрание законодательства РФ. 09.08.2004. № 32. Ст. 3284.
14. Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», г. Женева, 15.06.2000 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (документ опубликован не был).
15. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 (с изм. от 13.05.2004) // Собрание законодательства РФ. 08.01.2001. № 2. Ст. 163.
16. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 // Ведомости ВС СССР. 23.06.1982. № 25. Ст. 464.

17. Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием. CETS/STCE № 210. (Заключена в г. Стамбуле 11.05.2011). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/09000016806b0687> (дата обращения 17.03.2019).

18. 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. 28.04.1976. № 17. Ст. 291.

19. 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.

20. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» № 70/1 от 25.09.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1> (дата обращения 10.12.2018).

21. Устав Организации Объединенных Наций (принят 26.06.1945) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XII. М. 1956. С. 14-47.

22. Конституция Франции // Конституции государств (стран) мира. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/?p=138> (дата обращения 18.09.2018).

23. Family and Medical Leave Act / U.S. Department of Labor. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/fmla> (дата обращения 10.12.2018).

24. UNHCR’s Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority. [Электронный ресурс] – Режим доступа:



[http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN\\_system\\_policies/\(UNHCR\)policy\\_on\\_harassment.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf) (дата обращения 15.09.2018).

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации**

25. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 26.01.2009. № 4. Ст. 445.

26. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Российская газета. № 238-239. 08.12.1994.

27. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Российская газета. № 220. 20.11.2002.

28. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

29. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ // Российская газета. № 148-149. 06.08.1998.

30. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

31. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

32. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Российская газета. № 12. 20.01.1996.

33. Федеральный закон «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 30.10.1997 № 137-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 03.11.1997. № 44. ст. 5020.

34. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета. 30.12.2013. № 295.

35. Постановление Правительства РФ «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» № 6 от 08.01.1996 г. // Российская газета. № 30. 14.02.1996.

36. Постановление Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 15.02.1993. № 7. Ст. 566.

37. Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства Российской Федерации. 06.03.2000. № 10. Ст. 1130.

38. Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства Российской Федерации. 06.03.2000. № 10. Ст. 1130.

39. Распоряжение Правительства РФ «О национальном плане действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001–2005» от 28.06.2001 № 855-р // Собрание законодательства РФ. 09.07.2001. № 28. Ст. 2913.

40. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» от 08.03.2017 № 410-р // Собрание законодательства РФ. 13.03.2017. № 11. Ст. 1618.

41. Указ Президента РФ «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» № 337 от 04.03.1993 г. // Российская газета. № 50. 16.03.1993.

42. Указ Президента РФ «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 09.10.2007 № 1351 // Собрание законодательства РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

43. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» от 06.07.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. 10.07.1956. № 14. Ст. 301.

44. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» от 31.01.1961 // Ведомости Верховного Совета СССР. 01.11.1961. № 44. ст. 446.

### **Проекты нормативных правовых актов**

45. Законопроект № 467782-6 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления защиты прав женщин от сексуальных домогательств». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/467782-6> (дата обращения 01.12.2018).

46. Проект Федерального закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3> (дата обращения 17.03.2019).

47. Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при наличии которых ограничивается применение труда женщин, и перечня отдельных видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых ограничивается применение труда женщин». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=79077> (дата обращения 15.12.2018).

### **Нормативные правовые акты, утратившие силу**

48. Декрет СНК № 906 «Положение о Социальном Обеспечении трудящихся» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. М., 1942. С. 1249-1259.

49. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего, и Крестьянского Правительства РСФСР, 1918, № 87-88, ст. 905.

50. Кодекс законов о труде 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

51. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

52. Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

### **Научная и учебная литература**

53. Абрамова А.А. Охрана трудовых прав женщин СССР. М.: Госюриздат, 1954. 70 с.

54. Александров Н.Г. Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. М. 1949. 23 с.

55. Антидискриминационное законодательство и практика в России и зарубежных странах (расовая и этническая дискриминация): аналитическая записка / Осипов А.Г. М.: Новая юстиция, 2009. 96 с.

56. Аристотель. Политика / Пер. С.И. Жебелева. Аристотель. Соч.: В 4 т. М., 1983. Т. 4. 830 с.

57. Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Введение. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

58. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. 180 с.

59. Васильева Т.А. Антидискриминационное законодательство и практика зарубежных стран (вступительная статья) // Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Том 1 / [Дикман С.С. и др.]. М.: Новая юстиция, 2009. 424 с. (Юристы за конституционные права и свободы). 424 с.

60. Введение в американское право. Перевод с английского / Фридмэн Л.; Под ред.: Калантарова М.; Пер.: Седун Г. М.: Прогресс-Универс, 1993. 286 с.

61. Войтинский И.С. Против извращений в теоретической работе по советскому трудовому праву // Проблемы социалистического права. М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1937, Сб. 1. С. 63-84.

62. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л.: Государственное издательство. 1925. 364 с.

63. Воронина О.А. Гендер и государство в постсоветской России // Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России. Под редакцией Н.М. Римашевской, О.А. Ворониной, Е.А. Баллаевой. Научный совет по проблемам гендерных отношений при ООН РАН. МАКС-ПРЕСС. 2010. С. 351-360.

64. Гендер в законе: монография / М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников. М.: Проспект, 2015. 480 с.

65. Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. М., 2015.

66. Гоббс Т. Сочинения: В 2 т. Т. 2. М.: Мысль, 1991. 736 с.

67. Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 400 с.

68. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.

69. Де Шуттер О. Доказывание дискриминации // Курс «Противодействие ксенофобии и этнической дискриминации». Ч. 2: учеб. Пособие для сотрудников аппаратов уполномоченных и комиссий по правам человека в РФ [сост. О. Федорова]. М. Моск. Хельсинск. Группа, 2006. 286 с.

70. Дигесты Юстиниана. Очерки по истории составления и общая характеристика / Перетерский И.С. М.: Госюриздат, 1956. 131 с.
71. История философии права / Г. Ф. Шершеневич. СПб.: Лань и др., 2001. 525 с.
72. Коршунова Е., Румянцева М. Права советских женщин. М.: Профиздат, 1960. 94 с.
73. Краснокутский В.А. Источники Римского частного права // Римское частное право / Под ред. Новицкого И.Б., Перетерского И.С. М.: Юриспруденция, 2005. 448 с.
74. Крусс В.И. Теория конституционного правопользования. М.: Норма, 2007. 752 с.
75. Лапаева В.В. Типы правопонимания: правовая теория и практика: Монография. / В.В. Лапаева. М., 2012. 579 с.
76. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 27. / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1962. 644 с.
77. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 33 / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1962. 433 с.
78. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 39 / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 5-е изд. Москва: Госполитиздат, 1963. 623 с.
79. Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. М. 2008. 272 с.
80. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в трудовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 400 с.
81. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2-х т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые

права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

82. Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 400 с.

83. Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. М.: Издательская группа «Прогресс»-«Универс», 1993. 384 с.

84. Мазурова Я.С. Участие женщин в социалистической индустриализации страны. Опыт КПСС в решении женского вопроса. М., Мысль. 1981. С. 35-54.

85. Малько А.В. Принципы права // Теория государства и права. Матузов Н.И., Малько А.В. М.: Юристъ, 2004. 512 с.

86. Мележик И.Н. Понятие, происхождение и природа государства в политическом учении Т. Гоббса // Актуальные проблемы истории политических и правовых учений. М., 1990. С. 104-122.

87. Методология права. Предмет, функции, проблемы философии права / Керимов Д.А. М.: Аванта+, 2000. 560 с.

88. Нерсесянц В.С. Философия права: Учебник для вузов. М.: Норма, 2005. 565 с.

89. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004. 544 с.

90. Орловский Ю.П. Единство и дифференциация советского трудового права // Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.; Отв. ред.: Иванов С.А. М.: Наука, 1978. 368 с.

91. Очерки трудового права. Учебное пособие / Догадов В.М. Л.: Прибой, 1927. 163 с.

92. Памятники римского права. Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана. М.: Зерцало, 1997. 608 с.
93. Пиголкин А.С. Нормы права // Теория государства и права: Учебник / Пиголкин А.С., Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А., Саидов А.Х. / Под ред. А.С. Пиголкина. М.: Юрайт-Издат, 2005. 516 с.
94. Проблемы общей теории государства и права: Государство. Учебник: В 2-х томах. Т. 1 / Марченко М.Н. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 752 с.
95. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Курс лекций в 2-х томах. Т. 1 / Алексеев С.С.; Науч. ред.: Русинов Р.К.; Отв. за вып.: Семенов В.М. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. 396 с.
96. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 95-110.
97. Савинская О.Б. Труд работников с семейными обязанностями: права, потребности и механизмы регулирования // Семья и работа: баланс прав и возможностей. Сб.ст. / Колл. Авторы: Герасимова Е.С., Лютов Н.Л., Савинская О.Б., Саурин С.А.; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: ООО «Вариант». 2015. 192 с.
98. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. 192 с.
99. Словарь русского языка: в 4-х т./АН СССР, Ин-т рус. яз.; Под ред. А.П. Евгеньевой. 2-е изд., испр. и доп. М.: Русский язык, 1981. 800 с.
100. Смирнова В.А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализация в трудовых отношениях // Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. М., 2008. 272 с.
101. Собственность и государство / Б.Н. Чичерин. СПб.: Изд-во Рус. Христиан. гуманитар. акад., 2005. 822 с.



102. Советское гражданское право / Иоффе О.С. М.: Юрид. лит., 1967. 494 с.
103. Сорокин В.Д. Административно-процессуальное право. М.: Юрид. лит., 1972. 239 с.
104. Сырых В.М. Логические основания общей теории права. Т. 3. Современное правопонимание. М., 2007. 512 с.
105. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / Пашерстник А.Е.; Отв. ред.: Краснопольский А.С. М.: Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.
106. Теория права. Учебник / Лившиц Р.З. М.: БЕК, 1994. 224 с.
107. Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии. М.: Юрид. лит., 1967. 192 с.
108. Харитонов А.О. Принцип запрета дискриминации в международном трудовом и российском трудовом праве // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 400 с.
109. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. С.-Пб., 2000. 196 с.
110. Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран. В 2 томах. Том 2 / Под ред. К. И. Батыра и Е. В. Поликарповой. М.: Проспект. 2011. 520 с.
111. Цицерон М.Т. Диалоги. О государстве. О законах. М.: Наука, 1966. 224 с.
112. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. М.: Юрайт, 2000. 432 с.
113. Черниловский З.М. Римское частное право: Элементарный курс. М.: Новый юрист, 1997. 224 с.

114. Чиканова Л.А. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации // Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. М.: Эксмо, 2009. 480 с.

115. Ben-Israel R., Foubert P. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment // Comparative Labour Law and In Industrial Relations in Industrialized Market Economies. IX-th Ed., R. Blanpain (ed.), Wolters Kluwer, 2007. 664 p.

116. Lorber Judith and Farrell Susan A., eds., The Social Construction of Gender. Newbury Park, California: Sage Publication Inc., 1991. 374 p.

117. Michelle R. Peirce, Sexual Harassment and Title VII – A Better Solution, 30 B.C.L. Rev. 1071 (1989). 337 p.

118. Stoller R.J. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. New York: Science House. 1968. 383 p.

119. Stoller R.J. Sex and Gender: the Transsexual Experiment. Hogarth Press. 1968. 328 p.

#### **Доклады и аналитические записки**

120. Доклад I(B) Генерального директора МОТ «Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства», Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630128.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630128.pdf) (дата обращения 15.01.2019).

121. Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 99-я сессия 2010 г., Женева. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://sartraccs.ru/Traffic/scien\\_rep/0032/wcms.pdf](http://sartraccs.ru/Traffic/scien_rep/0032/wcms.pdf) (дата обращения 14.06.2018).

122. Отчет о выполнении Российской Федерацией требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении

женщин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pdf.usaid.gov/> (дата обращения 12.11.2018).

123. Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда, Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637141.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637141.pdf) (дата обращения 17.11.2018).

124. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. М., 2018. 144 с.

125. Равенство в сфере труда – веление времени // Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 год. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения 15.12.2018).

126. Charge Statistics (Charges filed with EEOC) FY 1997 Through FY 2016 // U.S. Equal Employment Opportunity Commission. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (дата обращения 26.05.2019 г.).

127. Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008.

128. Direct Request (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

129. Ending violence and harassment in the world of work, Report V (2B), International Labour Conference, 108th Session, 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_673728.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673728.pdf) (дата обращения 30.03.2019).

130. International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A). [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151556.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf) (дата обращения 15.01.2018).

131. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and careers and repealing Council Directive 2010/18/EU. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) (дата обращения 15.12.2018).

132. Report on sexual harassment in the workplace in EU member states. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf> (дата обращения 15.09.2018).

133. Towards a better future for women and work: Voices of women and men, 2017 // [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_546256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf) (дата обращения 14.06.2018).

134. Women at Work: Trends 2016. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317) (дата обращения 10.05.2018).

### **Статьи в периодических изданиях**

135. Акимова Ю.А. Конституционная концепция гендерного равноправия // Государственная служба и кадры. № 2. 2018. С. 22-32.

136. Акимова Ю.А. Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации // Современное право. 2013. № 1. С. 67-74.

137. Аксенова О.В. Принципы римского права // Вестник ТИСБИ. 2007. № 1. С. 54-61.
138. Алебастрова И. Гендерное равноправие и гендерные привилегии: цели и средства // Сравнительное конституционное обозрение. 2015. № 1. С. 80-91.
139. Байтин М.И. О принципах и функциях права: новые моменты // Правоведение. 2000. № 3. С. 4-16.
140. Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. СПб., 2006. № 2. С. 237-251.
141. Братусь С. Н. Принципы советского гражданского права // Правоведение. 1960. № 1. С. 47-52.
142. Василенко Л.А., Кашина М.А. Государство и гражданское общество в борьбе с гендерной дискриминацией: антагонизм или синергия? // Коммуникология. 2015. № 6. С. 13-23.
143. Грось Л.А. О Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебном решении» // Арбитражный и гражданский процесс. 2004. № 10. С. 37-43.
144. Ершова Е.А. Основополагающие принципы российского трудового права // Трудовое право. 2008. № 2. С. 6-10.
145. Зорькин В.Н. Предел уступчивости // Российская газета. 29.10.2010. № 5325. (246). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/gazeta/2010/10/29.html> (дата обращения 10.09.2017).
146. Иванов С.Ю., Иванов А.С. Некоторые вопросы трудовой дискриминации женщин в России // Труд и социальные отношения. № 9. 2013. С. 50-59.
147. Известия ЦК ВКП(б) 1929. № 19.
148. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. Изв. Вузов, 1966. № 3. С. 48-57.

149. Карташкин В.А., Пожидаева М.В. Пакты о правах человека и реформирование правозащитного механизма ООН // Юрист-международник. № 3. 2006. С. 2-19.

150. Кауров В.Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в сфере труда и занятости // Ленинградский юридический журнал. Научно-теоретический и информационно-практический межрегиональный журнал. С.-Пб., 2006, № 1. С. 143-167.

151. Кириллова Л.В.. Историографический обзор политики позитивной дискриминации в США // Вестник удмуртского университета. 2015. № 4. С. 157-162.

152. Лапаева В.В. Правовой принцип формального равенства // Журнал российского права. 2008. № 2. С. 67-80.

153. Лебедева Л.Ф. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 5. С. 47-48.

154. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8. 31-39.

155. Лукашева Е.А. Принципы социалистического права // Советское государство и право. М.: Наука. 1970. № 6. С. 21-29.

156. Лушников А.М. «Женский вопрос» и отечественное трудовое право: историко-правовой очерк // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 182-189.

157. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. №4. 2011. С. 20-24.

158. Минаева О.Д. «Неженские» профессии советских женщин 1930 гг. (по материалам журнала «Работница») // Медиаскоп. № 2. 2009. С. 19.

159. Невежина М.В. Трудовые споры с участием лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2017. № 12. С. 113-121.

160. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68-82.
161. Облезова А.О. К вопросу о понятии «лица с семейными обязанностями» // Семейное и жилищное право. 2012. № 3. С. 30-33.
162. Остроумов Г.С. Соотношение права и политического сознания // Вопросы философии. 1964. № 5. С. 18-23.
163. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 3(33). 2014. С. 235-247.
164. Пашков А.С. Новый закон о труде // Правоведение. 1970. № 6. С. 7-15.
165. Подоплелова О.Г. Дела о гендерной дискриминации в практике Европейского суда по правам человека: оценка эффективности подходов // Международное правосудие. 2018. № 3. С. 36-45.
166. Поленина С.В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2016. № 1. С. 62-80.
167. Пресняков М.В. Конституционные параметры фактического равенства и фактической справедливости // Гражданин и право. № 6. 2011. С. 3-14.
168. Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 56-59.
169. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве // Советское государство и право. 1964. № 11. С. 83-91.
170. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 48-49.

171. Филатова М.А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов // Журнал конституционного правосудия. № 4. 2014. С. 19-28.

172. Харитонов А.О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства // Вестник Пермского университета. 2007. № 8(13). С. 138-144.

173. Шведова Н.А. Женщины в США: механизм гендерного равенства // Женщина в российском обществе. 2007. № 4. С. 22-53.

174. Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 3-17.

175. Штылева М.В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы // Женщина в российском обществе. 2012. № 1. С. 67-80.

176. Blau F., Kahn L. Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? // IZA Discussion Paper. № 7140. January, 2013.

### **Диссертации и авторефераты диссертаций**

177. Карамурзова И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 145 с.

178. Кауров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2001. 30 с.

179. Комкова Г.Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России (понятие, содержание, механизм защиты): дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2002. 384 с.

180. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2004. 384 с.

181. Нечаева О.В. Гендерные проблемы России как социального государства (конституционно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. Саранск, 2007. 268 с.



182. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права. / Дисс. канд. юрид. наук. М., 1947. 191 с.

183. Солдаткин Денис Владимирович. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 148 с.

184. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1969. 35 с.

185. Чвыкалов В.В. Гендерное равенство в праве (историко-правовое исследование): автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2012. 35 с.

186. Чернов К.А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права: дисс. ... канд. юрид. наук. Самара, 2003. 230 с.

### **Судебная практика**

187. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 г. № 187-О-О. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision18793.pdf> (дата обращения 10.10.2018).

188. Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 г. № 617-О-О. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision98697.pdf> (дата обращения 10.12.2018).

189. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» от 06.12.2012 г. № 31-П // Собрание законодательства РФ. 24.12.2012. № 52. Ст. 7571.

190. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а

также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Российская газета. № 18. 26.01.2000.

191. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10.10.2003 № 5 // Российская газета. 02.12.2003. № 244.

192. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

193. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.

194. Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 г. № 46-КГ17-24 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

195. Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2009 г. № КАС09-196 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

196. Решение Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

197. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.04.2015 г. по делу № 33-1394/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/133901732/> (дата обращения 10.05.2019).

198. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13.08.2012 г. по делу № 33-8149/2012 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

199. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 16.06.2015 г. по делу № 33-5896/2015 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

200. Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 19.03.2015 г. по делу № 33-1293/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/awP3cRzIC0IK/> (дата обращения 10.05.2019).

201. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-33167/2017 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

202. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-34960/17 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

203. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.08.2016 г. по делу № 33-24724/2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/986c473b-39b2-41a7-a898-f1f1c06b9f78?courtInternalName=mgs> (дата обращения 10.05.2019).

204. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2012 г. по делу № 11-6827/2012. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57681183/> (дата обращения 10.05.2019).

205. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 г. по делу № 33-2884/2016 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

206. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2015 г. по делу № 33-21987/2015 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

207. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.02.2018 г. по делу № 33-2126/2018 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

208. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.02.2015 г. по делу № 33-576/15. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/QaZoSDLburm1/> (дата обращения 10.05.2019).

209. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2012 № 5036/2012 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

210. Апелляционное определение Тверского областного суда от 21.05.2015 г. по делу № 33-1587/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/Jj4w5VYAM0dT/> (дата обращения 10.05.2019).

211. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 г. по делу № 33-1642/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/APJsXolYHJUx/> (дата обращения 10.05.2019).

212. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 12.09.2016 г. по делу № 11-13153/2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/BzlmHDVSDTHI/> (дата обращения 10.05.2019).

213. Апелляционное определение судебной коллегии Пензенского областного суда от 17.07.2012 по делу № 33-1679/2012 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

214. Определение Московского городского суда от 10.04.2014 г. по делу № 4Г/8-3511 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

215. Определение Самарского областного суда от 19.11.2012 г. по делу № 33-10556. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/t9ymabeOJXQj/> (дата обращения 10.05.2019).

216. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2011 г. по делу № 33-3402/2011 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

217. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.12.2013 г. по делу № 33-20245 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

218. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 07.02.2019 г. № 01АП-10881/2018 по делу № А79-8800/2018 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

219. Решение Головинского районного суда города Москвы от 04.03.2015 г. по делу № 2-1554/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mos-gorsud.ru/rs/golovinskij/services/cases/appeal-admin/details/c9f0c983-250f-4c99-9988-8f7a22e4bf59?caseNumber=2-1554/2015> (дата обращения 10.05.2019).

220. Решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25.03.2015 г. по делу № 2-161/2015 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

221. Решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы от 08.10.2014 г. по делу № 2-1658/14 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

222. Решение Железнодорожного районного суда г. Красноярска от 25.08.2017 г. по делу № 12-319/2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/Yq7E81VeozlC/> (дата обращения 10.05.2019).

223. Решение Замоскворецкого районного суда города Москвы от 24.06.2015 г. по делу № 2-4568/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/l8VGvM7RfYYR/> (дата обращения 10.05.2019).

224. Решение Кировского районного суда г. Ярославля от 31.07.2017 г. по делу № 12-248/2017 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

225. Решение Ленинского районный суд г. Краснодара от 13.10.2017 г. по делу № № 2-10633/2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/tWhcqLQPW96Q/> (дата обращения 10.05.2019).

226. Решение Лефортовского районного суда города Москвы от 27.06.2014 г. по делу № 2-3044/14. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/kaYF9BR7fENx/> (дата обращения 10.05.2019).

227. Решение Осинского районного суда Пермского края от 21.12.2015 г. по делу № 12-212/2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/qbK97Wt3LKHf/> (дата обращения 10.05.2019).

228. Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 15.10.2014 г. по делу № 2-6304/2014. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/WK8bE8UXrImH/> (дата обращения 10.05.2019).

229. Решение Рыбинского городского суда Ярославской области от 12.12.2017 г. по делу № 2-4426/2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/ENxZIVH7snYK/> (дата обращения 10.05.2019).

230. Решение Савеловского районного суда города Москвы от 23.10.2015 г. по делу № 2-6173/2015 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

231. Решение Самарского районного суда г. Самары от 20.08.2012. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.artiks.ru/consultant\\_text.php?id=15099](https://www.artiks.ru/consultant_text.php?id=15099) (дата обращения 10.05.2019).

232. Решение Советского районного суда г. Самары от 18.12.2017 г. по делу № 12-554/2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/zHjzFwdFlkmt/> (дата обращения 10.05.2019).

233. Решение Торопецкого районного суда Тверской области от 12.01.2018 г. по делу № 2-4/2018. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

234. Решение Усольского городского суда Иркутской области 14.09.2017 г. по делу № 2-2067/2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/1sUsr62bfoLC/> (дата обращения 10.05.2019).

235. Konstantin Markin v. Russia. Application № 30078/06. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-109868"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата обращения 11.05.2019).

236. Christiansen v. Omnicom Group, Inc., № 16-748 (2d Cir. 2017). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/16-748/16-748-2017-03-27.html> (дата обращения 10.05.2019).

237. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Svetlana Medvedeva v. Russia. Communication no. 60/2013. UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en) (дата обращения 10.05.2019).

238. Jorge Pérez Cordero v. Wal-Mart Puerto Rico, Inc., 440 F.3d 531, 1st Cir. (2006). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.scribd.com/doc/315945524/Perez-Cordero-v-Wal-mart-Puerto-Rico-440-F-3d-531-1st-Cir-2006> (дата обращения 10.05.2019).

239. Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist. Case C-407/98. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-407/98> (дата обращения 10.05.2019).

240. McNierney v. McGraw-Hill, Inc., 919 F. Supp. 853 (D. Md. 1995). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/919/853/1580893/> (дата обращения 10.05.2019).

241. Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA; case C-104/09 dated 30.09.2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-104/09> (дата обращения 10.05.2019).

242. Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/490/228/> (дата обращения 10.05.2019).

243. Velez and others v. Novartis Pharmaceuticals, Novartis Corporation, and Ebeling, case № 04-9194 (SDNY) USA, 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://casetext.com/case/velez-v-novartis-pharmaceuticals-corporation> (дата обращения 10.05.2019).

### **Интернет ресурсы**

244. Вы подвергаетесь дискриминации на работе // Все о трудовых правах. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trudprava.ru/base/faq/362> (дата обращения 15.01.2019).

245. Данные о назначенном наказании по статьям УК РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://stat.апи-пресс.рф/stats/ug/t/14/s/17> (дата обращения 15.12.2017).

246. Дискриминация доказана. Виновных нет // Все о трудовых правах. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036> (дата обращения 18.12.2018).

247. Доклад Мишель Мин «Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды» на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства», 2006 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://civilg8.ru/5922.php> (дата обращения 01.11.2018).

248. Женщины и мужчины России // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138887978906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906) (дата обращения 10.12.2018).

249. Как демография разрушает пенсионную систему России // Лента.ру. 07.02.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2017/02/07/agerussia/> (дата обращения 10.09.2018).

250. Мощная глобальная коалиция за установление равной оплаты труда женщин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_586691/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_586691/lang--ru/index.htm) (дата обращения 17.05.2018).

251. На харассмент в России стали жаловаться реже // SuperJob, 15.01.2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112160/na-harassment-v-rossii-stali-zhalovatsya-rezhe/> (дата обращения 17.03.2019).



252. Орешкин высказался против идеи трудовых квот для женщин // Российская газета. 06.09.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/09/06/reg-dfo/oreshkin-vyskazalsia-protiv-idei-trudovyh-kvot-dlia-zhenshchin.html> (дата обращения 15.12.2017).

253. Основные подходы к совершенствованию политики в области охраны здоровья работников и безопасности труда. Концепция Федерации независимых профсоюзов России (одобрена Постановлением исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 27 июня 2012 г. № 4-4). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/index.php> (дата обращения 10.09.2018).

254. Почему не для всех детей в России доступны дошкольные учреждения? // Российская газета. 22.03.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/03/22/pochemu-ne-dlia-vseh-detej-v-rossii-dostupny-doshkolnye-uchrezhdeniia.html> (дата обращения 17.10.2017).

255. РосЕвроБанк отказал мужчине в работе за то, что он брал отпуск по уходу за ребенком // The Village. 20.10.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/city/news-city/288330-bank-vs-father> (дата обращения 14.06.2018).

256. Российские мужчины не хотят уходить в декрет после рождения детей // Российская газета. 23.11.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2015/11/24/muzhchiny.html> (15.10.2017).

257. Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам // Ведомости. 23.11.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения 20.10.2017).

258. Россия стремительно теряет трудоспособное население // Реальное время. 09.04.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://realnoevremya.ru/articles/94728-k-chemu-privedet-starenie-naseleniya-rossii> (дата обращения 10.09.2018).

259. Роструд рассмотрел более 120 тыс. обращений российских работников // Федеральная служба по труду и занятости. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.rostrud.ru/press\\_center/novosti/398956/?sphrase\\_id=2162997](https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/398956/?sphrase_id=2162997) (дата обращения 15.12.2017).

260. Топилин рассказал об изменении списка запрещенных для женщин профессий // Ведомости от 21.09.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2018/09/21/781612-topilin> (дата обращения 15.12.2018).

261. Условия оказания услуг Head Hunter. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/conditions> (дата обращения 15.12.2018).

262. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/h\\_ealthcare/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/h_ealthcare/#) (дата обращения 10.09.2018).

263. Цели в области устойчивого развития // Организация объединенных наций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/> (дата обращения 17.03.2019).

264. Google уволила автора письма о разнице между мужчинами и женщинами // РБК. 08.08.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/business/08/08/2017/598986399a7947f47a6ce4be> (дата обращения 15.10.2017).

265. Austrian man who sued over gender discrimination to get €300,000 payout // The Local, 20.03.2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.thelocal.at/20180320/austrian-who-sued-over-anti-male-discrimination-to-get-300000-payout> (дата обращения 27.05.2018).

266. Burri S. , Prechal S. EU Gender Equality Law. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.yzu.am/files/DS0113847ENN\\_002.pdf](http://www.yzu.am/files/DS0113847ENN_002.pdf) (дата обращения 07.04.2018).

267. Positive Action for Women: Statement by Commissioner Flynn on the Marschall Case. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-97-973\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-973_en.htm) (дата обращения 27.05.2018).

268. Women, Business and the Law 2016: getting equal. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://wbl.worldbank.org/~//media/wbg/wbl/documents/reports/2016/women-business-and-the-law-2016.pdf> (дата обращения 20.05.2018).