

В диссертационный совет Д 503.001.01  
при федеральном государственном  
научно-исследовательском учреждении  
«Институт законодательства и  
сравнительного правоведения при  
Правительстве Российской Федерации»  
117218, город Москва,  
ул. Большая Черемушkinsкая, д. 34

**ОТЗЫВ**  
**ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**  
*на диссертацию Невежиной Марии Васильевны*  
*«Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях»,*  
*представленную на соискание ученой степени кандидата*  
*юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право*  
*социального обеспечения*

Равенство, в том числе гендерное, в российском праве являются важной теоретической и практической проблемой, значение которой нельзя переоценить. Ее можно отнести к категории никогда не теряющих актуальности, ибо исторический опыт в совокупности с современным состоянием составляют два неразрывных аспекта при анализе обозначенной проблематики. Кроме того, доктринальный анализ проблем гендерного равенства позволяет более подробно рассмотреть многие «болевые точки» современного трудового права.

Это связано и со сложными трансформационными процессами, происходящими в общественно-политических отношениях и напрямую затронувшими трудовое право. Они имеют отношение и к законодательству Российской Федерации о труде женщин и лиц с семейными обязанностями, возможности рецепции исторического опыта, прежде всего, позитивного, но также и учет негативного опыта. Внимание диссертанта к данному вопросу представляется нам вполне обоснованным так же и с учетом постоянных и не всегда обоснованных изменений, вносимых в отечественное трудовое законодательство, далеко не все из которых доктринально обоснованы. Все это свидетельствует о несомненной актуальности избранной темы.

Проблемы гендерного равенства, а в более ранний период особенности регулирования труда женщин, не были обделены вниманием исследователей, причем как в советский, так и постсоветский периоды. При этом значительная часть отечественных диссертационных и монографических исследований посвящено анализу либо только труда женщин, либо только отдельным проблемам, связанным с равенством трудовых прав (в том числе по половому

признаку). Вместе с тем, именно комплексный анализ гендерного равенства в трудовых отношениях в контексте трудового права с учетом зарубежного опыта позволяет выявить закономерности данного процесса, показать его современное состояние и направление последующего развития.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых, которые внесли значительный вклад в науку трудового права. Диссертантом использовались труды известных специалистов в сфере трудового права, в частности Н.Г. Александрова, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, М.В. Лушниковой и других авторов.

При этом можно согласиться с тем, в отечественной науке рассматривались в основном отдельные аспекты проблемы гендерного равенства и предотвращения дискриминации. Однако диссертационного исследования гендерного равенства в контексте теории, правоприменительной практики и зарубежного опыта до настоящего времени предпринято не было (с.9). Все это позволяет говорить об актуальности темы диссертационного исследования, ее научной и практической значимости. Так же это свидетельствует и о новизне данной работы.

У рецензируемого диссертационного исследования есть ряд положительных характеристик.

Во-первых, это несомненная актуальность и относительная новизна исследуемой проблематики, о чем уже говорилось выше.

Во-вторых, это некоторое внимание автора к междисциплинарным аспектам проблемы, изучение не только действующего в разное время трудового законодательства и практики его применения, но и трактовки гендерного равенства в социологии. Это придает исследованию некоторый междисциплинарный характер.

Во-третьих, достоин поддержки авторский акцент на изучение отечественной судебной практики, причем не только руководящей, но и текущей. Это позволило выявить некоторые судебные ошибки и определить пути их исправления.

В-четвертых, диссертация написана с привлечением некоторого массива зарубежной литературы и судебной практики. Автор смог оценить теоретические подходы, сложившиеся в доктрине зарубежных государств, а также специфику зарубежной судебной практики. Это придает работе некоторый сравнительно- правовой аспект.

В-пятых, ряд авторских положений и выводов достаточно интересны в аспекте рассмотрения заявленной проблематики. Это касается, в частности, настороженного отношения автора к квотированию рабочих мест в целях достижения гендерного равенства, к проведению «позитивной дискриминации» и др. (с.12, 42-43 и др.).

В-шестых, достойна внимания и прикладная сторона исследования, попытка автора сформулировать предложения, способствующие

совершенствованию отечественного трудового законодательства. Это касается, в частности, изменений в ТК РФ: 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, а также 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 (с.13). Это же касается авторских предложений относительно новой редакции ст.3, 258, 259, 261 ТК РФ и др.

Совокупность новых научных положений и результатов, обоснованных Марией Васильевной Невежиной, имеют внутреннее единство и свидетельствуют о самостоятельности проведенного исследования. Структура работы логична и соответствует заявленным целям и задачам исследования.

Она 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» имеет теоретический характер. Первоначально рассматриваются различных доктринальных подходов к определению понятия и сущности принципов права, анализируются различные подходы к данной проблеме. Диссертантом сделан вывод о том, что принципы права и правовой принцип равенства, в частности, носят нормативный характер, однако, не являясь нормами прямого действия, они представляют собой основополагающие идеи, существующие на определенном этапе развития общественных отношений, идеологии и правосознания.

Автор констатирует, что между формальным равенством и фактическим равенством должно быть такое связующее звено, которое в максимальной степени позволило бы достичь подлинное правовое равенство. Речь идет о концепции равенства возможностей, которая сводится к единству двух аспектов: возможности человека иметь равное с другими право и возможности реализовать это право соразмерно своей воле и усилиям.

Действие принципа равенства возможностей в той или иной степени можно проследить во всех отраслях российского права. Однако, по мнению диссертанта, одно из наиболее ярких проявлений данного принцип получил в трудовом праве в силу специфической особенности – дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Далее проводится анализ институционального оформления принципа равенства в трудовом праве. Автор заявляет, что принцип равенства обратил на себя пристальное внимание только в международно-правовых актах, принятых после Второй Мировой войны. До этого времени «равенство» понималось, в первую очередь, как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение работникам одинакового минимально необходимого набора прав,

то есть, как формальное равенство. В дальнейшем, категория равенства была определена как взаимосвязь равенства возможностей и формального равенства.

По мнению диссертанта, в российском трудовом законодательстве принцип равенства определен через равенство прав и равенство возможностей. Отмечено, что правовое закрепление равенства прав не имеет практической ценности (более того, может привести к дискриминации работников) без создания определенных, закрепленных и 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.

Категория равенства возможностей 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.

В диссертации также рассмотрен зарубежный опыт применения такой разновидности дифференциации как компенсирующие или позитивные действия (*affirmative or positive action*) или, по-другому, позитивная дискриминация, как меры государственной политики, направленные на достижение реального равенства за счет предоставления отдельным категориям работников преимуществ.

В работе отмечено, что такой аспект равенства, как равенство обращения, то есть равенство работников при взаимодействии с работодателем, не нашел отражения в российском трудовом законодательстве. На основе анализа правоприменительной практики автором сделан вывод о том, что проблема равенства обращения в сфере труда существует, однако ввиду пробела в законодательном регулировании восстановление прав работников, в отношении которых нарушен принцип равенства обращения, представляется затруднительным.

В Главе 2 «Гендерное равенство работников» рассмотрены гендерное равенство как правовая категория, законодательная регламентация запрета дискриминации работников и механизмы защиты работников от дискриминации в различных правопорядках. Автор отмечает, что равенство основных трудовых прав и обязанностей лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех работников, независимо от пола. Но в то же время существуют определенные изъятия, ограничения или, наоборот, преференции, субъектами которых являются либо мужчины, либо женщины, иначе говоря, правовое регулирование труда основывается на дифференциации по признаку пола или гендера.

Диссертант утверждает, что зачастую понятие «гендер» фактически отождествляется с биологическим полом. Однако не должно создаваться ошибочное впечатление, что рассмотрение гендерного вопроса в отечественной правовой науке сводится к вытеснению устоявшегося термина «пол» термином «гендер». На основе изучения статистических и

социологических данных диссертант отмечает, что наблюдается тенденция равного распределения карьерных и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, так называемая концепция «двухкарьерной семьи». По мнению автора, меры государственной политики, в том числе дифференциация правового регулирования, должны адаптироваться под такие социальные изменения. В частности, автором предложено экстраполировать гарантию, предусмотренную ст. 258 ТК РФ, также на отцов. Кроме того, автор придерживается мнения, что для единообразного понимания значение термина «гендер» целесообразно раскрыть, например, в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Далее рассматриваются различные подходы к установлению правового запрета дискриминации в трудовых отношениях и используемые отдельными зарубежными странами способы правовой защиты работников, подвергшихся дискриминации. Автор констатирует, что советское правовое наследие вряд ли можно считать серьезным фундаментом для построения антидискриминационного законодательства.

На основе анализа подходов к определению дискриминации, содержащихся в ст. 3 ТК РФ и постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», ст. 136 УК РФ и ст. 5.62 КоАП РФ, автором выявлены следующие недостатки, которые могут служить препятствием к защите нарушенных прав работников.

Во-первых, дискриминационные действия по смыслу названного постановления нарушают равенство работников в реализации предоставляемых им трудовых прав, то есть нарушают равенство возможностей работников. Действия, которые нарушали бы также равенство обращения, в постановлении не обозначены. Таким образом, нарушение равенства обращения не рассматривается в качестве основания дискриминации.

Во-вторых, исходя из буквального толкования вышеуказанных норм, 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 обозначает такую проблему, как невозможность признания самостоятельного субъективного права не подвергаться дискриминации и ставить вопрос о соответствующей судебной защите.

В-третьих, в ст. 3 ТК РФ дискриминация четко не дифференцирована по степени открытости действий работодателя на прямую (*direct*) и косвенную (*indirect*), что делает невозможным признание названными нейтральных с точки зрения принципа равенства практик, приводящих к неблагоприятным последствиям для лица (группы лиц) по сравнению с другими лицами. Например, работодатель может ставить получение работниками каких-либо преференций в зависимость от различных действий (обстоятельств): годовую премию в зависимость от количества дней нетрудоспособности; продвижение

по службе – от посещения обучающих курсов в нерабочее время. Очевидно, что в указанных примерах лица с семейной нагрузкой априори имеют меньше шансов на получение соответствующих преференций по сравнению с другими работниками.

Далее автором предложена и обоснована концепция по распределению бремени доказывания для различных категорий дел о дискриминации. Кроме того, диссертантом проанализированы проекты конвенции и рекомендации «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», рассмотрение которых запланировано в рамках 108-й сессии Международной конференции труда и сформулирован ряд замечаний к данным документам.

Далее в диссертации рассмотрены ключевые проблемы, связанные с реализацией принципа равенства и не дискриминации в сфере труда, а также пути их разрешения отдельными зарубежными странами. Рассмотрены способы решения различными правовыми порядками таких проблем, как неравный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию; асимметричный уровень заработной платы мужчин и женщин (в частности, у работников, занимающих равнозначные должности у одного работодателя); защита прав работников, подвергшихся дискриминации. Это позволило критически осмыслить правовые меры, принимаемые в России, и предложить оптимальные пути развития отечественного законодательства. В диссертационном исследовании проведен анализ различных практик, направленных на обеспечение гендерного равенства. Автор приходит к обоснованному выводу, о том, что решение вопроса гендерного равенства посредством квотирования противоречит общеправовому принципу равенства и может рассматриваться как «дискриминация наоборот», то есть дискриминация лиц, которые не попадают под действие политики квотирования.

Диссертант отмечает, что вплоть до конца XX в. в правовой литературе дискуссии на тему гендерного равенства и дискриминации сводились к обсуждению так называемого «женского вопроса». Современные воззрения на гендерное равенство исходят из того, что дифференциация правового регулирования должна основываться на разделении полов только в том случае, когда речь идет о физиологических особенностях женского организма, в остальных случаях (в частности, применительно к работникам с семейными обязанностями) законодательное регулирование должно быть гендерно-нейтральным.

В этой связи, автором проведен анализ норм главы 41 ТК РФ, которые разделяются на следующие категории: (1) нормы, которые распространяются на всех работающих женщин, независимо от возраста, состояния беременности и наличия детей, (2) нормы, которые касаются беременных и родивших женщин и (3) нормы, которые вне зависимости от пола в равной степени распространяются на лиц с семейными обязанностями. С учетом этого в диссертации предложены варианты изменения законодательства (ст.253 ТК РФ, ст. 259 ТК РФ и др.).

Автор обращает внимание на общемировые тенденции правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями, которые заключаются в предоставлении симметричных прав работникам вне зависимости от пола. В этой связи в диссертации предложено предоставлять гарантию, позволяющую работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, использовать в течение рабочего дня перерывы для кормления ребенка, одному из родителей (опекунов, попечителей).

Диссертант приходит к обоснованному выводу о том, что современное законодательство, регулирующее труд лиц с семейными обязанностями, и в особенности труд женщин, по своей сути защитное законодательство. В связи с этим чрезмерный объем гарантий негативно воспринимается работодателями и, в конечном итоге, может негативно сказаться на самих работниках.

Таким образом, диссертационная работа отличается некоторой новизной и конструктивностью в постановке и решении ряда теоретических и практических вопросов данной темы. Большинство положений работы, выводов и рекомендаций диссертанта аргументированы, являются достоверными и базируются на достижениях научных исследований в области общей теории права и трудового права, смежных отраслевых дисциплин. Изучение представленного диссертационного исследования свидетельствует также о том, что оно выполнено на достаточно высоком научном уровне.

Положения и выводы, содержащиеся в диссертационной работе, практические рекомендации диссертанта могут быть использованы в учебном процессе, правотворческой и правоприменительной деятельности. Они могут служить основой для дальнейших исследований проблем, связанных с гендерным равенством в трудовых отношениях.

Положительно оценивая диссертационное исследование, необходимо вместе с тем указать на некоторые его недостатки, спорные и недостаточно аргументированные положения, отдельные неточности. Отметим, что некоторые из замечаний носят дискуссионный характер.

#### 1. Замечания общего и методологического характера.

— В авторском уточнении нуждается наименование диссертации, а также некоторых ее параграфов. Название работы говорит о локализации предмета рамками трудовых отношений. Между тем, это оставляет «за бортом» работы незаконный отказ в приеме на работу или оспаривание незаконного увольнения по гендерному признаку, что предшествует или последует трудовым отношениям. Это исключает из исследования и непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Возможно, лучше говорить о равенстве в труде или в трудовом праве.

Кроме того, в название параграфов и подпараграфов Главы 2 «Гендерное равенство работников» достаточно произвольно фигурирует то гендер (Параграф 1, 2.2), то пол (Параграф 2, 2.1). Это же можно сказать и о задачах исследования, где изучение проблем гендера и пола дано вперемешку (с.8). Отметим, что автор при это утверждает о не тождественности данных понятий,

хотя и не всегда последовательно (см.: «Речь идет о дифференциации правового регулирования труда по признаку пола или гендера» (с.53)).

— Определено, что «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» (с.7). В этой связи хотелось бы уточнить авторское представление о соотношении между объектом и предметом (это общественные отношения и их регуляторы и доктрина?).

— Указано, что «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. Автором также применялись различные способы толкования правовых норм, в том числе грамматический, логический, систематический» (с.8-9). Хотелось бы уточнить, во-первых, о какой диалектике идет речь: материалистической, идеалистической или еще какой-то иной? Во-вторых, непонятно, почему историко-правовой и сравнительно-правовой методы отнесены не к общим, а специально-юридическим методам. Также непонятно, какое отношение способы толкования имеют к методологии исследования.

— В диссертации утверждается, что ее научная новизна «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» (с.9). Хотелось бы уточнить, что нового в понятие и сущности гендерного равенства установлено автором.

2. Вызывают сомнения или нуждаются в авторском пояснении следующие положения, выносимые на защиту:

— Автором утверждается, что «в современных реалиях принцип равенства стоит рассматривать как взаимосвязь следующих структурных элементов: формального равенства, равенства возможностей (реального равенства) и равенства обращения» (с.9-10). Не понятно, почему опущено такое важное проявление, как равенство результатов (не тождественное фактическому равенству) (И.Я. Киселев, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов и др.). На это, например, направлен институт сокращенного рабочего времени и др.



Напротив, трактовка автором равного обращения покрывается в российской правовой реальности равенством возможностей. Хотелось бы услышать примеры не равного обращения, не связанные с нарушением равенства возможностей.

— В качестве вывода вынесено следующее положение: «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» (с.10). Хотелось бы уточнить, в чем новизна данного положения и есть ли альтернативные мнение. Кроме того, в диссертации предложено закрепить понятие «гендер» в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ, в связи с чем хотелось бы услышать конкретное предложение автора.

— Диссертант полагает, что «отсутствие закрепленного в законе понятия дискриминации приводит к невозможности признания фактов дискриминации и субъективного права человека не подвергаться дискриминации. В связи с этим, автором предложена 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»».

Хотелось бы уточнить, к какому виду субъективных прав относится «субъективного права человека не подвергаться дискриминации» и стоит ли включать в определение дискриминации не конкретизированное «равенство обращения», отсутствующее в законодательстве и доктрине.

— Предложенное в диссертации понятие косвенной дискриминации (с.11) больше соответствует определению злоупотребления правом («без законной цели»), что требует авторского уточнения.

3. Часть замечаний носит содержательный характер.

— Не совсем понятен смысл включения в Глав 1 Параграфа 1 «Общеправовой принцип равенства, его содержание и сущность» (с.15-32). Подготовлен он в основном на базе учебников по теории государства и права и достаточно традиционен по содержанию. Достаточно сказать, что диссертант соглашается с классификацией всех принципов на общеправовые, межотраслевые или отраслевые (с.19). Между тем, эту классификацию

возглавляют принципы международного права, а завершают принципы институтов права, что нашло яркое отражение в ТК РФ (ст.10, ст.24 и др.).

Возможно, стоило ограничиться констатацией авторского подхода к принципам в целом и принципу равенства, в частности. Стоит уточнить в этой связи, что подразумевается под «принципом индивидуализма» (с.45).

При этом отсутствует параграф, посвященный историческому аспекту предложенной проблематики. Его наличие могло бы сделать исследование более композиционно законченным.

— В работе заявлено изучение не только зарубежного трудового законодательства, но и правоприменительной практики и даже зарубежных правовых доктрин (с.5,7,8,9 и др.). Достаточно ли для этого 5 книг на иностранных языках (с.170) и 9 материалов судебных дел (с.182-183) и 3 зарубежных нормативных акта, включая Конституцию Франции (с.160-161)? Это нуждается в авторском комментарии, тем более, что некоторые зарубежные практики представлены по вторичным российским источникам (с.45 и др.).

— Достаточно противоречива позиция автора о соотношении принципов с правами и обязанностями (с.34-35 и др.). Хотелось бы уточнить отношение диссертанта к тому, что ст.2 ТК РФ принципы закреплены именно в виде прав, реже обязанностей. Кроме того, диссертант слишком категоричен в невозможности прямого применения принципов права, например, на основании аналогии права.

4. Часть замечаний носит скорее технический или близкий к нему характер.

— В работе стоило бы более активно использовать литературу по социологии, психологии, политологии, экономике (С.Г. Айвазова, М.Е. Баскакова, О.А. Воронина, Ф. Гардинер, С. Де Бовуар, Л.Н. Завадский, Дж. С. Милль, Л.С. Ржаницына, С.Ю. Рощин и др.). Это позволило бы более комплексно подойти к проблеме гендерного равенства, а также согласиться с преобладающей позицией социологов – гендерное равенство зависит в решающей степени от культуры, религии, системы воспитания и др. В этой связи некоторые суждения автора кажутся нам слишком оптимистическими (с.57). Это особенно важно в условиях размывания половой самоидентификации (выделение 54 полов, а в перспективе около 100, титулование отца и матери «родитель 1» и «родитель» 2 и др.).

— Хотелось бы уточнить о каком законе США 1961 г., положившем начало позитивной дискриминации расовых и национальных меньшинств, идет речь (с.44). Напомним, что расовая сегрегация в США была отменена только в 1965 г.

— Завершающая часть работы поименована «Список использованных источников» (с.158). Однако он включает в себя разделы «Научная и учебная литература», а также «Судебная практика» (которые источниками точно не являются). Несколько необычно, что внутри названного «Списка...» проведена обширная рубрификацию, смысл которой не совсем понятен. Так, выделено «Международное и зарубежное законодательство» (с.158). Между тем, в отечественной доктрине международного права, выделяют международные договоры, международные правовые обычаи, решения международных судов и др. Законодательство предполагает наличие госоргана, их принимающего и кто в этой связи будет международным законодателем? В чем смысл структурного выделения статей, докладов и интернет-ресурсов? Кроме того, нарушена иерархия источников права по юридической силе: акты МОТ идут раньше актов ООН (с.159-160), Постановления Правительства РФ ранее Указов Президента РФ (с.162-163) и др.

— В списке литературы дано не всегда полное библиографическое описание (отсутствует указание на страницы для периодики, на издательства для книг). Не понятно, по какому принципу некоторые публикации представлены по названию при наличии одного или нескольких авторов (№64, №70, №71, №91, №101 и др.), а некоторые- по авторам при тех же условиях (№65, №72, №107 и др.).

— В работе не использовано достаточно большое число исследований о труде женщин, затрагивающих и проблемы равенства. Это, в частности, работы Т.В. Иванкиной, П.Д. Каменской, А.М. Коллонтай, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой (кроме одной), диссертации А.А. Абрамовой (1951), Э.А. Правдиной (1970), М.А. Покровской (1971), Н.Н. Шептулиной (1972), Л.Н. Юдиной (1974), Г.В. Мерцаловой (1991), Т.Л. Андриановской (2005), Т.М. Москвичевой (2005) и др. В этом контексте интересна кандидатская диссертация Е.А. Исаевой (2008), в значительной части посвященной предотвращению гендерной дискриминации в США.

Не использована в работе и классическая монография О.В. Смирнова «Основные принципы советского трудового права» (М., 1977), а также первая отечественная монография по исследуемой проблеме «Гендерное равенство в семье и труде» (М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина и др.) (М., 2006).

— Более активно стоило использовать зарубежную литературу и зарубежное законодательство (в частности, государств ЕАЭС) по данной проблематике. Не использованы труды ученых на русском языке из Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана (К.Л. Томашевский, А.К. Надилова, К. С. Раманкулова и др.).

В работе имеются и другие недостатки, спорные положения, однако они не влияют на ее общую положительную оценку.

Диссертация Марии Васильевны Невежиной, представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, является самостоятельным, творческим исследованием. По своему теоретическому

уровню, практической значимости работа отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям (п.п. 9-14 Положения о присуждении учёных степеней, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842), а ее автор Мария Васильевна Невежина – заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое прав; право социального обеспечения.

Автореферат и опубликованные автором работы отражают основные положения диссертации. Необходимое количество статей опубликовано в ведущих рецензируемых журналах.

Официальный оппонент:

доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор,  
заведующий кафедрой трудового и финансового права  
Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова



Андрей Михайлович Лушников

Адрес: 150000, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14 (для корреспонденции);  
150000, г. Ярославль, ул. Собинова, д. 36А (офис);  
тел.: (4852) 30-31-05;  
e-mail: amlu0909@yandex.ru

Подпись Лушникова А.М. заверяю:

9 июля 2019 г.

