

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**

Представленное к защите диссертационное исследование посвящено одной из важнейших проблем современности – проблеме соотношения прав и возможностей отдельных социальных групп. В условиях усиливающейся международной интеграции постиндустриальной реструктуризации рынка труда в России нарастает необходимость последовательной реализации принципа равенства, частной составляющей которого является гендерное равенство.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью осмысления проблем современного правового регулирования и правоприменительной практики в сфере дифференциации и защиты от дискриминации, а также необходимостью комплексного теоретического изучения вопросов гендерного равенства в контексте современного российского законодательства о труде и международных трудовых стандартов.



Автору диссертационного исследования удалось решить ряд сложных задач: изучить гендерное равенство как правовую категорию; разграничить и выявить особенности прямой и косвенной дискриминации в сфере труда; проанализировать зарубежные подходы к решению проблем, связанных с обеспечением равного доступа мужчин и женщин к труду, реализацией принципа равной оплаты за труд равной ценности, доказыванием по делам о дискриминации и др.; сформулировать предложения по совершенствованию действующего законодательства РФ.

Структура диссертационного исследования представляет собой логически выверенную и последовательную систему элементов, которые раскрываются в двух главах и пяти параграфах, один из которых разделен автором на две части.

Проявив себя сложившимся ученым, диссертант в своей работе использовал современный научный исследовательский инструментарий. Неоспоримым достоинством диссертационного исследования является использование широкой информационной базы, в которую вошли работы не только отечественных, но и зарубежных ученых, на основе публикаций которых изучен иностранный и международный опыт, доклады и аналитические записки по теме работы, многочисленная судебная практика, затрагивающая вопросы гендерного равенства.

Представляется, что наиболее интересными результатами исследования, полученными автором самостоятельно, являются следующие положения:

1. В работе проведено глубокое исследование понятия «гендер», убедительно обоснована необходимость доработки определения, предложенного в проекте Федерального закона №284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» и сформулировано предложение по включению понятия «гендер» в разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ.
2. Диссертантом проанализированы реализуемые на сегодняшний день практики решения вопроса равного доступа мужчин и женщин к трудовой



деятельности и убедительно обоснованы недостатки подхода, связанного с квотированием рабочих мест или приоритетным трудоустройством по признаку пола. Справедливым представляется утверждение автора о том, что подобные механизмы продвижения гендерного равенства в действительности может привести к «дискриминации наоборот» и в целом противоречит общеправовому принципу равенства.

3. Автором в контексте дискриминации рассмотрена проблема домогательств на рабочем месте, изучены немногочисленные имеющиеся в РФ статистические данные и сформулирован справедливый вывод о необходимости введения законодательного определения и запрета на сексуальные домогательства (преследование).

Работа Невежиной М.В. отличается актуальностью, новизной и глубиной исследования. При подготовке диссертации автор проявила творческий подход в решении непростых задач, проанализировала точки зрения различных авторов, обозначила собственное мнение и грамотно аргументировала свои выводы.

Отмечая положительные стороны работы, представляется важным сделать некоторые замечания, поскольку представленная работа, как и всякое творческое исследование, не свободна от отдельных недостатков:

1. Представляется, что положение 5, выносимое диссертантом на защиту, содержит три смысловых элемента: 1) распределение бремени доказывания по делам о дискриминации должно быть урегулировано специальным образом; 2) полное возложение бремени доказывания по делам о дискриминации на работодателя оправдано только в рамках споров о незаконном отказе в приеме на работу; 3) при рассмотрении других споров, связанных с дискриминацией в трудовых отношениях, бремя доказывания должно быть распределено между сторонами в зависимости от обстоятельств конкретного спора. Вместе с тем применительно к третьему смысловому элементу следует отметить, что автором не уточняется, какие именно обстоятельства спора могут влиять на распределение бремени доказывания, и не приводятся конкретных примеров или



предложений, релевантных для российской судебной практики. Полагаю, автору следует дополнительно пояснить, идет ли речь о предоставлении судье права самостоятельно распределять бремя доказывания между сторонами спора по своему усмотрению в каждом конкретном случае, и насколько такое широкое судебное усмотрение позволит повысить эффективность судебной защиты от дискриминации в сфере труда.

2. В части 2 параграфа 2 главы 2 представленной работы автором рассматривается вопрос об асимметричной заработной плате мужчин и женщин (стр. 100 – 103) и делается вывод о недостаточности оснований для использования шведского подхода, связанного с возложением на работодателей обязанности по предоставлению отчетов о размерах заработной платы сотрудников. Данный вывод автор обосновывает тем, что далеко не в каждой организации уровень заработных плат мужчин и женщин асимметричен. Однако представляется, что на сегодняшний день в российской правовой действительности отсутствует сколько-нибудь эффективное средство обеспечения реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности в частных организациях, и связано это прежде всего с недостатком информации. Причем информация часто отсутствует не только у государства в лице контролирующих органов, но и у самих работников, поскольку в корпоративной культуре многих современных организаций размеры заработной платы рассматриваются как конфиденциальные сведения, и усилия по сохранению их конфиденциальности предпринимаются как работодателем, так и самими работниками. При отсутствии в компании активной профсоюзной организации работник, подозревающий, что принцип равной оплаты за труд равной ценности в отношении него нарушен, фактически не имеет возможности получить информацию, необходимую для защиты своих прав в судебном порядке (работодатель не обязан предоставлять сведения о других работниках; в случае обращения в суд «вслепую» с ходатайством о запросе данных по заработной плате других работников, выполняющих аналогичную работу в компании, суд с большой вероятностью отклонит такое ходатайство со ссылкой на то, что



указанные сведения не имеют прямого отношения к делу – обосновать обратное в отсутствие формализованных источников информации о разнице в заработной плате работникам зачастую не удастся). Наряду с общими препятствиями для индивидуальной судебной защиты трудовых прав (нежелание испортить отношения с работодателем, отсутствие средств на квалифицированную юридическую помощь и т.п.) недостаток информации в сфере оплаты труда в частном секторе экономики не позволяет говорить об эффективности индивидуальной судебной защиты как механизма обеспечения равной оплаты за труд равной ценности. Представляется, тезис автора о недостаточности оснований для обременения частных работодателей обязанностью отчитываться о размерах заработных плат работников в РФ нуждается в дополнительном обосновании.

3. Рассматривая вопрос, связанный с эффективностью предоставленных российским законодательством гарантий беременным женщинам, автор анализирует возможные последствия отмены закрепленной в ст.70 ТК РФ гарантии о запрете установления испытательного срока для беременных женщин (стр. 137 – 140). По мнению автора, отмена указанной гарантии обернется еще большей потерей конкурентоспособности беременных женщин на рынке труда, поскольку работодатели будут увольнять беременных женщин в связи с непрохождением испытания вне зависимости от деловых качеств работницы. Представляется, что данное суждение автора нуждается в дополнительном обосновании в связи со следующим. Диссертант справедливо указывает, что низкая востребованность беременных женщин среди работодателей напрямую связана с большим количеством закрепленных в законе гарантий, и обязанность по обеспечению некоторых из них возложена именно на работодателя. В связи с этим автор работы отмечает признаваемый в практике тезис, что работодатель может быть заинтересован в приеме на работу беременной женщины только при наличии у нее исключительного опыта и квалификации. Испытание как правовая конструкция направлено прежде всего на то, чтобы предоставить работодателям дополнительную возможность оценить как раз наличие у работника



необходимого опыта и квалификации. Таким образом, при сохранении в действующем законодательстве РФ гарантии в виде запрета на установление испытательного срока для беременных женщин (и, соответственно, запрета на их увольнение в связи с непрохождением испытания), на практике даже у беременной женщины с исключительным опытом и квалификацией шанс вступить в трудовые отношения очень невелик. Представляется, что рассматриваемая проблема заключается не в том, что работодатели будут увольнять беременных женщин в связи с непрохождением испытания (для этого их сначала нужно принять на работу), а в том, что предусмотренная ст.70 ТК РФ гарантия в действительности является дополнительным обстоятельством, демотивирующим работодателя заключить с беременной женщиной трудовой договор.

Несмотря на высказанные замечания, следует отметить, что диссертация Невежиной М.В. представляет собой оригинальное исследование, выполненное на основе анализа и обобщения большого массива научного, нормативного и практического материала. Представляется, что особую ценность работе придает подробный анализ сведений, содержащихся в российских и зарубежных докладах и аналитических записках, конкретных данных правоприменительной практики и статистики.

Содержание автореферата соответствует основным идеям и выводам диссертации, основные результаты диссертации опубликованы в научных изданиях.

Ознакомление с содержанием работы позволяет сделать вывод о том, что она выполнена по тематике специальности 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения – и отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Диссертант заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата юридических наук.

04 сентября 2019 года

Официальный оппонент  
Саурин Сергей Александрович,  
кандидат юридических наук,  
доцент ФГБОУ ВО «Российская академия  
народного хозяйства и государственной  
службы при Президенте Российской Федерации».  
109386 г. Москва, ул. Краснодонская,  
д.1, корп.1, кв.19  
e-mail: [Saurins@msslegal.ru](mailto:Saurins@msslegal.ru)  
тел.: +7 (963) 765-56-39p

Подпись Саурина С.А. удостоверяю

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ  
ДИРЕКТОР ИЛИ ИНИИ  
МОГИЛЕВСКИЙ С.Д.

