

Проректор по научной работе
Университета имени О.Е. Кухаркина (ЮФУ)



Синюков В.Н.
«05» 09 2019 года

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию

Невежиной Марии Васильевны на тему:

**«Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях»,
представленную на соискание ученой степени кандидата юридических
наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального
обеспечения**

Диссертационное исследование М.В. Невежиной является актуальной научной работой, содержащей теоретические разработки и новые предложения, касающиеся гендерного равенства в трудовых отношениях. Диссертация представляет собой самостоятельное законченное научное исследование монографического характера, обладающее новизной, содержащее совокупность новых научных результатов и имеющее как теоретическое, так и практическое значение.

Одним из приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации является провозглашение обеспечения равных возможностей для реализации гражданами принадлежащих им равных прав и свобод. Любая дискриминация по гендерному признаку рассматривается как нарушение основных прав и свобод личности, являющихся высшей ценностью государства. При этом следует признать, что состояние нашего законодательства и правоприменительной практики по вопросам гендерной

дискриминации далеко не только от идеального состояния, но даже от оптимального уровня защиты.

Актуальность избранной темы обусловлена необходимостью выработки теоретических положений и предложений, направленных на совершенствование норм трудового права, связанных с преодолением гендерного неравенства.

Автор ставит цель определить ключевые проблемы российского трудового законодательства в разрезе гендерного равенства и недопущения дискриминации, провести сравнительный анализ законодательства и судебной практики развитых зарубежных стран для оценки целесообразности имплементации отдельных положений в отечественном законодательстве.

Для достижения этой цели М.В. Невежина с высокой степенью достоверности решает следующие задачи:

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

Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационной работы, содержатся в положениях, выносимых на защиту, в частности:

- аргументируется вывод о том, что принцип равенства необходимо рассматривать как взаимосвязь следующих структурных элементов: формального равенства, равенства возможностей (реального равенства) и равенства обращения;

- предлагается авторское определение дискриминации как «всякого различия, недопущения или предпочтения, основанного 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»;

- обосновывается 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.

Структура работы обоснована и логична, обусловлена целями и задачами исследования.

Анализируя высказанные в литературе основные подходы к определению принципов права в историческом аспекте, автор демонстрирует умение работать с литературой, наличие знаний законодательства, способность выявлять дискуссионные вопросы и высказывать собственные аргументированные суждения.

На основании выполненных диссертантом исследований разработаны теоретические положения, связанные с определением понятий «равенство обращения», «дискриминации»; обоснован вывод о том, что понятия «пол» и «гендер» не являются тождественными.

В работе проанализированы международные акты, поскольку требование запрета дискриминации связано не только с необходимостью его

формального закрепления, но и обязательной реализацией международных и внутригосударственных механизмов, направленных на недопущение и искоренение дискриминации из всех сфер общественных отношений.

Бесспорно, обогащает работу то, что автор рассматривает опыт ряда зарубежных стран, так как анализ мирового законодательства и практики его применения позволяет выявить положительные моменты некоторых разработок и конструкций при совершенствовании российского законодательства в исследуемой области.

Рассматриваемые в работе вопросы и сделанные выводы «подкрепляются» достаточным количеством примеров из судебной практики, интересными статистическими данными. Список использованных диссертантом отечественных и зарубежных нормативных источников, специальной литературы, судебной практики производит весьма благоприятное впечатление.

Практическое значение заключается в том, что в диссертации сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства, в частности, о целесообразности замены прямого запрета направлять беременных женщин в командировки на диспозитивную норму, допускающую их направление при отсутствии медицинских противопоказаний и при наличии их письменного согласия.

Заслуживает поддержки вывод М.В. Невежиной о том, что решение проблемы гендерного неравенства посредством квотирования рабочих мест, в сущности, противоречит общеправовому принципу равенства.

В диссертации отражены высокий уровень теоретического мышления Н.В. Невежиной, ее умение применять юридические знания к анализу международного, зарубежного и отечественного трудового права, способность к изучению специальной научной литературы.

Как и любое творческое научное исследование, диссертационная работа М.В. Невежиной содержит и дискуссионные аспекты, в отношении которых имеются возражения. Так, трудно согласиться с позицией диссертанта в

отношении проекта Конвенции МОТ об искоренении насилия и домогательств, которая была принята после принятия диссертации к защите (Конвенция МОТ 2019 г. «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» №190), в отношении ограничения сферы охвата Конвенции (стр. 85-86 работы). Представляется, что все лица, находящиеся на предприятии, где осуществляется работа, независимо от своего формального правового статуса или его отсутствия, должны пользоваться защитой от насилия и домогательств.

Далее М.В. Невежина критикует проект Конвенции за включение него формулировки о необходимости гарантировать, чтобы «службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств». Это положение в итоге также вошло в текст принятой Конвенции №190 (ст. 10 (h)). Диссертант считает, что наделение такими функциями именно инспекций, а не суда, неоправданно. В связи с этим следует обратить внимание на последовательную критику со стороны Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций в отношении России за изъятие из Трудового кодекса положений, наделявших трудовые инспекции полномочиями по рассмотрению жалоб по поводу дискриминации. МОТ в данном случае исходит из того, что набор способов защиты от дискриминации и от насилия и домогательств должен быть максимально широким.

Положительно оценивая диссертационное исследование, следует уточнить мнение автора по отдельным вопросам:

- 1) На стр.18 диссертационного исследования указывается на то, что принципы права можно определить как нормативно закрепленные основополагающие идеи, существующие на определенном уровне развития общественных отношений, идеологии и правосознания, являющиеся элементом права. Полагает ли автор, что признаком

принципов права всегда является их обязательное нормативное закрепление?

- 2) Каким образом, по мнению диссертанта, соотносятся принцип равенства и принцип запрещения дискриминации в сфере труда?
- 3) В положении, выносимом на защиту под номером 9, говорится о том, что абсолютный запрет направления беременных женщин в командировки представляет собой чрезмерную заботу государства о женщинах, которая нередко наносит вред не только работодателям, но и беременным работницам, не нуждающимся в такой защите. С этим утверждением представляется возможным согласиться. В отношении близкой по сути гарантии – почти абсолютного (за исключением случаев ликвидации работодателя) запрета увольнения беременных работниц по инициативе работодателя диссертант проявляет бóльшую сдержанность и осторожно называет эту гарантию неоднозначной (стр. 137-138). Хотелось бы все-таки узнать более ясно выраженное мнение диссертанта по поводу необходимости сохранения указанного запрета даже в ситуациях увольнения по основаниям, связанным с виной работника.
- 4) Необходимо уточнить, что следует понимать под «бытовым насилием» по отношению к работникам (стр.86).
- 5) На стр. 90 диссертации указано, что установление в ст. 3 ТК РФ запрета на сексуальное домогательство (преследование) в сфере труда и занятости позволит привлекать к дисциплинарной ответственности работников, совершивших домогательство. Представляется целесообразным пояснить, будет ли, на взгляд автора, эта норма распространяться на всех работников независимо от их служебного положения и степени подчиненности друг другу.
- 6) Положение, касающееся распределения обязанностей по доказыванию фактов дискриминации в трудовых отношениях, достаточно схоже с положением, сформулированным в защищенной

в 2006 г. диссертации Н.М. Митиной «Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права». Различие в положениях заключается в том, что у Н.М. Митиной говорится о том, что в длЯщихся трудовых отношениях и увольнении «целесообразно *равномерное* распределение бремени доказывания наличия либо отсутствия факта дискриминации, кроме случаев увольнения по инициативе работодателя», а у Н.В. Невежиной говорится о том, что 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*». Эти положения, выносимые на защиту, хотя и перекликаются друг с другом, но, конечно, не являются тождественными. В отличие от «равномерного» распределения у Н.М. Митиной, в работе Н.В. Невежиной говорится о распределении «в зависимости от обстоятельств». Хотелось бы, однако, чтобы при защите Н.В. Невежина конкретизировала свои мысли по поводу распределения бремени в зависимости от обстоятельств конкретного спора. Очевидно, что нужны какие-то практические ориентиры для такого распределения.

- 7) Можно ли считать реализованным предложение автора диссертационного исследования, касающееся пересмотра списка профессий из Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162, после принятия Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. №512н? Аналогичный вопрос касается еще одной важнейшей правовой новации, состоявшейся фактически

одновременно с представлением работы на защиту – принятием Международной организацией труда Конвенции №190. Считает ли диссертант, что России следует ратифицировать указанную Конвенцию?

Высказанные замечания не влияют на общую положительную оценку диссертации Н.В. Невежиной, которая является завершенным научным исследованием, выполненным на актуальную тему и обладающим внутренней целостностью.

Исследование вопросов доведено автором до логически обоснованных выводов и предложений. Диссертация обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, выносимые на публичную защиту, и свидетельствует о личном вкладе автора в науку трудового права. Предложенные решения аргументированы и оценены по сравнению с другими известными решениями.

Необходимо отметить высокий теоретический уровень исследования, творческий характер сочинения автора, обширное знакомство с юридической и исторической литературой и ее использование в работе, глубокое знание судебной практики.

Диссертация М.В. Невежиной соответствует требованиям, установленным п. 9 Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 (ред. от 01.10.2018 г.) «О порядке присуждения ученых степеней», а соискатель заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Автореферат и опубликованные работы отражают основные положения диссертации.

Отзыв подготовлен на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) заведующим кафедрой Н.Л. Лютовым и доцентом И.С. Цыпкиной, обсужден и одобрен на заседании кафедры, состоявшемся 4 сентября 2019 г. (протокол №1).

Заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор



Лютов Н.Л.

ПОДПИСЬ
3 А В Е Р Я Ю
Управление Ю
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА КАДРОВ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ Л.Б. КРАСИЛЬНИКОВА
«05» 09 2019 г.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

125993, Россия, г. Москва
ул. Садовая-Кудринская, д.9, каб. 434
телефон: 7 (499) 244-88-88, доб. 462
e-mail: msal@msal.ru, lab.ktppso@msal.ru
<https://www.msal.ru>