

**Отзыв научного руководителя
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**

Представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук диссертация Невежиной Марии Васильевны представляет собой квалифицированное научное исследование, посвященное актуальным проблемам гендерного равенства в трудовых отношениях.

Исследование вопросов гендерного равенства в трудовых отношениях приобретает актуальность и постепенно начинает входить в круг тем, обсуждаемых научным сообществом. Интерес к данной тематике обусловлен тем, что в современном мире происходит постепенное стирание границ между трудовыми и социальными ролями мужчин и женщин. В этой связи в России о стремлении к гендерному равенству говорится в национальных стратегиях, законодательных инициативах и судебных решениях. Международное сообщество также обращает пристальное внимание на проблемы гендерного равенства: Организация Объединенных Наций объявила гендерное равенство одной из целей в области устойчивого развития на период до 2030 года.

В этой связи диссертационное исследование М.В. Невежиной, основанное на изучении накопленного теоретического и практического опыта в сфере гендерного равенства и борьбы с дискриминацией в трудовых отношениях, а также анализа отечественной и зарубежной судебной практики в этой области обладает несомненной своевременностью.

С учетом поставленных целей и задач М.В. Невежиной проведен ретроспективный анализ зарождения правовых идей о равенстве и их институционального оформления в качестве принципов права. Автором исследованы современные подходы к пониманию общеправового принципа равенства, а также проанализированы доктринальные и нормативные

положения о принципе равенства, его содержании и особенностях реализации в трудовом праве. В работе рассматривается законодательная регламентация запрета дискриминации работников и механизмы их защиты от дискриминации в различных правопорядках, а также отдельные аспекты дифференциации правового регулирования трудовых отношений по признаку пола как способа обеспечения гендерного равенства работников.

Диссертационная работа М.В. Невежиной представляет собой одно из немногих научных исследований в этой области. Более ранние диссертации по смежным темам представлены около десяти лет назад. За столь длительный период времени претерпели изменение российское законодательство, правоприменительная практика, научное и общественное мнение по вопросу гендерного равенства в целом и в трудовых отношениях в частности. Кроме того, в диссертации 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», что характеризует диссертацию как обладающую научной новизной.

К несомненным достоинствам диссертационного исследования стоит отнести обобщение и анализ российской и зарубежной правоприменительной практики, которая является одним из наиболее достоверных индикаторов проблем правового регулирования труда, препятствующих достижению гендерного равенства.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что оно является системным, сравнительно-правовым исследованием.

Практическая значимость заключается в том, что результаты диссертационного исследования позволяют обогатить содержание концептуальных положений о гендерном равенстве и дискриминации в трудовых отношениях. Теоретический материал, изложенный в диссертации,

