САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА

Гендерные и биологические факторы равноправия полов в трудовых отношениях

Курсовая работа

студентки дневного отделения

2 курса, 2 потока, 9 группы

Карповой Ирина Андреевны

Научный руководитель

Филиппова Марина Валентиновна

Санкт-Петербург

2020 год

Оглавление

[Введение 3](#_Toc36560144)

[Глава I. Равноправие полов, равенство полов, гендерное равенство 5](#_Toc36560145)

[§1.1. Гендер и пол 5](#_Toc36560146)

[§1.2. Недопустимость дискриминации в сфере труда 6](#_Toc36560147)

[§1.3. Необходимость учитывать пол и гендер при регулировании труда 8](#_Toc36560148)

[Глава II. Нормы трудового права о равноправии полов 10](#_Toc36560149)

[§2.1. Анализ главы 41 Трудового кодекса РФ с точки зрения обеспечения равноправия полов 10](#_Toc36560150)

[§2.2. Практика применения законодательства о труде женщин, лиц с семейными обязанностями 14](#_Toc36560151)

[§2.3. Международно-правовые способы защиты равноправия полов в трудовых отношениях 16](#_Toc36560152)

[Вывод 18](#_Toc36560153)

[Список используемой литературы 19](#_Toc36560154)

# **Введение**

В современном мире все больше набирают обороты идеи равенства и равноправия полов. Конечно, данный вопрос – не новшество: в своих рассуждениях о свободе и справедливости им задавались Аристотель и Платон, мыслители Древнего Рима, философы эпохи Просвещения. Основным предметом размышлений и споров являлись права женщин в различных сферах жизни. Сами женщины давно и активно ведут борьбу за свои интересы, в результате чего начиная с XVIII века их правовое положение на западе постепенно улучшалось. Несколько позднее такие взгляды добрались и до востока, хотя там по большей части до сих пор процветает дискриминация.

В данный момент вся прогрессивная часть человечества признает равноправие как ценность. Главной задачей общества и государства является его обеспечение, наиболее эффективно достигаемое с помощью специального законодательства.

Российская Федерация как государство, претендующее называться прогрессивным, в ч. 3 ст. 19 Конституции РФ провозглашает: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Однако, Конституция – это основной закон страны, закрепляющий хоть и основополагающие, но весьма общие принципы, которые нуждаются в конкретизации посредством иных нормативно-правовых актов. Одним из таких документов является Трудовой кодекс РФ, который в ст. 3 фиксирует следующее: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Трудовой кодекс призван защищать интересы работника и работодателя, а также обеспечивать справедливые условия труда для всех. Таким образом, трудовое право непосредственно участвует в реализации идеи равноправия полов, что наилучшим образом может быть рассмотрено при анализе главы 41 ТК «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

Следует учитывать, что равноправие нельзя понимать как абсолютное уравнивание в правах и обязанностях мужчин и женщин. Оно подразумевает уравнивание возможностей путем предоставления большего количества привилегий более уязвимой стороне, которой чаще всего выступает женщина. В современном законодательстве такие привилегии могут быть обусловлены как особенностями организма, так и исполняемой социальной ролью (например, роль родителя), и если первое – неустранимая и неоспоримая данность, ввиду которой требуются особые условия труда для женщины, то второе – область, где оба пола в случае надобности могут пользоваться преимуществами в силу гендерного равенства.

Цель этой работы - разобраться, какие преференции, предоставляемые Трудовым кодексом в главе 41, обусловлены биологическими особенностями женщин, а какие – применимы к обоим полам; оценить эффективность этого регулирования с точки зрения обеспечения равноправия.

# **Глава I. Равноправие полов, равенство полов, гендерное равенство**

## **§1.1. Гендер и пол**

Определимся с основными понятиями.

Пол - это набор биологических особенностей, которыми отлстичаются мужчины и женщины друг от друга. К таковым относятся: гормоны, набор хромосом, вторичные половые признаки, внутренние половые органы, гонады, наружные половые органы.

Гендер - это социальное понятие, основывающееся на характеристиках и моделях поведения, которые культура связывает с полом. Проще говоря - это то, что должны делать «настоящая женщина» и «настоящий мужчина». Социальная природа этих установок значит, что определенные действия хоть и физически возможны, но осуждаются обществом.

Как говорилось выше, под равноправием понимается не предоставление обоим полам совершенно равных прав, а создание такого регулирования, чтобы субъект, несмотря на некоторые биологические особенности своего организма (пол), имел равные возможности и условия труда с тем, кто не подвержен этим уязвимым чертам. В то же время равноправие требует и соблюдения гендерного равенства.

Известно, что мужчины и женщины способны исполнять одни и те же роли (воспитывать детей, зарабатывать деньги, заниматься хозяйством). В этом проявляется гендерное равенство, нарушение которого является дискриминацией.

Однако в силу пола организмы мужчин и женщин кардинальным образом отличаются. Отличия заключаются в уровне физической силы, в утомляемости, в биологических предназначениях и во многом другом. Женский организм считается более уязвимым к внешним факторам, более цененным с биологической точки зрения ввиду своей репродуктивной специфики. В силу указанного женщина имеет изначально несколько более невыгодное положение в сфере труда относительно мужчины. Следовательно, чтобы соблюсти баланс возможностей, труду женщины необходимо особое регулирование в некоторых вопросах.

Подведем итог: провозглашённый Конституцией принцип равноправия полов складывается из соблюдения гендерного равенства - то есть возможности каждого исполнять любую социальную роль, а также учета особенностей пола индивида и уравновешивания вызванной этим несправедливости. Поэтому нормы главы 41 ТК будут основываться либо на том, либо на другом.

## **§1.2. Недопустимость дискриминации в сфере труда**

Дискриминация – наделение преференциями определенной группы работников, не обусловленное их профессиональными качествами. Дискриминация в Российской Федерации запрещена не только Трудовым кодексом, но и Уголовным кодексом, и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

В трудовых отношениях можно выделить два основания дискриминации[[1]](#footnote-1):

* По признаку пола (с ним чаще сталкиваются женщины, что происходит как в силу предубеждений, так и из-за особенностей регулирования труда женщин);
* По наличию семейных обязанностей (сталкиваются оба пола).

Формы дискриминации (характеризуется уровнем очевидности):

* Прямая – неравенство оформлено в законе либо открыто наличествует на практике. К счастью, российское законодательство в сфере труда близко к общепринятому международному;
* Косвенная – имеет широкий спектр проявлений, менее заметна, сложнее доказуема.

Виды дискриминации:

* В оплате труда – к сожалению, по статистике зарплаты женщин в России на 38% меньше, чем у мужчин[[2]](#footnote-2);
* При получении образования, прохождении проф. подготовки, повышении квалификации;
* При приеме на работу – особенно актуально для очень молодых и пожилых женщин;
* При увольнении – аналогична предыдущей, может быть связана с возникновением семейных обязанностей, которые отсутствовали при приеме на работу.
* При перемещении по карьерной лестнице – в этом случае часто говорят о так называемом «стеклянном потолке». Это термин, которым обозначают такой вид дискриминации, при котором ограничение, несмотря на свою неочевидность, может быть преодолено только с большими сложностями либо непреодолимо вообще;
* В выборе профессии – разделение профессий на «мужские» и «женские», чаще всего оправдывается физиологией. Например, «учитель – женская профессия, потому что предназначение женщины – быть матерью».

Все перечисленные виды дискриминации на практике усиливают друг друга. Например, дискриминация в образовании способствует дискриминации в выборе профессии.

Что касается причин такой несправедливости, здесь можно обратиться ко многим социологическим исследованиям, большинство из которых сходится во одном: работодатель считает, что женщины менее ориентированы на профессиональную деятельность, более - на семью и детей, поэтому неспособны к высокопрофессиональной деятельности[[3]](#footnote-3). Таким образом, дискриминация в основном вызвана влиянием стереотипов и предубеждений.

Нельзя отрицать тот факт, что дискриминация приводит исключительно к негативным последствиям. Она ослабляет конкурентоспособность женщин, повышает риск потери работы, провоцирует незащищенность в трудовой сфере, в целом сокращает возможности работника. Она также демотивирует женщин к личностному, интеллектуальному и профессиональному развитию, порождает патриархат, укрепляет стереотипы, «загоняет женщину на кухню и в роддом». Она также влечет за собой отрицательные последствия экономического характера: из-за дискриминации рынок труда лишается огромной части ценных кадров, что непременно сказывается на производительности труда и благосостоянии народа. Даже на международной арене правовая система, допускающая наличие дискриминации, в какой-то мере выступает показателем отсталости государства, значительно портя его мировой имидж.

К сожалению, на данный момент в России все еще можно говорить о сохранении некоторых негативных тенденций прошлых лет и даже о появлении новых, однако по большей части российское общество движется в сторону равноправия.

Как было сказано вначале, дискриминации подвержены как женщины, так и мужчины, однако в отношении первых она проявляется гораздо чаще и с гораздо большей силой, из чего вытекает необходимость тщательной охраны труда женщин путем создания специального регулирования и обеспечения ответственности за ущемление их прав.

## **§1.3. Необходимость учитывать пол и гендер при регулировании труда**

Как уже говорилось ранее, проблема равноправия полов была и остается важной, сложной и требующей деликатного, грамотного подхода в разрешении. Большинство авторов в своих научных публикациях, исследуя этот вопрос, немалое внимание уделяют равноправию именно в сфере труда. Конечно, это неспроста, ведь здесь дифференциация и дискриминация имеют возможность с особой силой.

С целью обеспечения равноправия было высказано немало решений по изменению законодательства. Поскольку чаще от неравенства страдают женщины, наибольшая часть предложений была направлена на предоставление некоторых привилегий именно им.

Так, например, эксперт Государственной думы РФ Чекорина Н. И. высказала идею направить средства из федерального бюджета в поддержку женщин и их занятости, чтобы в какой-то мере нивелировать разрыв в величине мужских и женских доходов[[4]](#footnote-4). На мой взгляд, этот подход и похожие на него не имеют ничего общего с обеспечением равноправия, поскольку он лишь маскирует проблему, механически устраняя ее последствия, а не решает ее. Для, меня, как для женщины, подобная инициатива была бы просто унизительна, поскольку она предполагает некую социальную слабость женщины, ее физическую ущербность и моральную неустойчивость, в результате которых она непременно нуждается в особой заботе и опеке со стороны государства. Это, в свою очередь, очень напоминает принятую патриархальную модель, когда женщина постоянно находится под контролем и защитой отца, брата, мужа, без которых самостоятельно не может ничего. Таким образом, при разработке законодательства, которое бы обеспечивало реальное равноправие, упор должен делаться на принятие мер, препятствующих дискриминации (как на решение проблемы в сущности), а не на устранение ее последствий.

На мой взгляд, самое правильно, что законодатель мог бы сделать, - «стереть» половой признак в качестве основания деления работников и применять его только тогда, когда человек принимает на себя статус лица с семейными обязанностями. Женщина относится к данной категории в связи с беременностью, родами и кормлением ребенка, а дальнейший уход за детьми актуален уже для обоих полов. Понятие расширяется также за счет иных лиц из числа членов семьи, осуществляющих заботу о детях. При такой модели необходимо соблюдение принципа гендерного равенства, при котором и мужчина, и женщина будут способны в равной мере исполнять роль родителя. С другой стороны, нельзя не учитывать процессы и изменения, происходящие с женским организмом во время беременности и родов, ввиду которых продолжение привычного рабочего процесса становится невозможным и требуются регулирование, несколько отличное от того, которое применяется к обоим полам.

Однако стоит учитывать, что женщины – это не какая-то специфическая часть населения и их права – это не нечто, что требует отдельного закрепления. Такая концепция может только подчеркнуть разницу и неравенство между мужчинами и женщинами и пренебречь различиями между самими женщинами. Венская Декларация и Программа действий, принятая в Вене в 1993 году, провозгласила, что права женщин являются обязательной, неотчуждаемой и естественной частью всеобщих прав человека. При этом акцент делается не на права какого-то слоя населения в целом, а на правах отдельно взятого индивида. Если же мы будем подходить к вопросу именно с точки зрения деления всех людей на определенные категории (по полу, по языку, по возрасту, по сексуальной ориентации), то для каждой из них придется создавать специальное регулирование, а потребность в общих нормах совершенно отпадет. Разумеется, в некоторых случаях без специального регулирования не обойтись: например, для инвалидов и несовершеннолетних, но это не должно выступать в качестве обособляющего критерия. Кроме того, каждый индивид в процессе жизнедеятельности исполняет целый ряд социальных ролей, поэтому, если для каждой роли будет сформулирован свой отдельный набор норм, это непременно приведет к путанице.

В то же время полностью пренебречь половой спецификой не получится. Невозможно игнорировать упомянутые выше репродуктивные, анатомические, психологические и физиологические различия мужского и женского организмов. Они отказывает серьезное влияние на возможности в труде и функции семье, с учетом которых должно формироваться трудовое законодательство. Например, запрет на подъем тяжестей, на работу с вредными условиями. Однако ограничения очень часто вводят диспозитивную конструкцию, допускающую такой труд с письменного согласия или предоставляющую возможность отказа от выполнения.

Именно такой комплексный подход к регулированию трудовых отношений, на мой взгляд, способен обеспечить равноправие полов в труде.

# **Глава II. Нормы трудового права о равноправии полов**

## **§2.1. Анализ главы 41 Трудового кодекса РФ с точки зрения обеспечения равноправия полов**

Итак, как уже было сказано ранее, особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями могут быть обусловлены как биологическими аспектами, присущими сугубо женщине, так и гендерным фактором, распространяющимся на оба пола. Данное регулирование закреплено в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации, содержание которой в соответствии с целями работы будет проанализировано ниже.

Статья 253 ТК ограничивает женщин в выборе некоторых видов работ. Как следует из текста нормы, ограничение затрагивает только те разновидности труда, которые могут негативно повлиять на состояние женского организма, и не касается той работы, которую женщина способна выполнять в соответствии с принципом гендерного равенства. Почему существует такое ограничение, если «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»? Таким образом государство, видимо, заботится о демографии и здоровье населения, поскольку физическое состояние матери напрямую отражается на ее потомстве. Следовательно, данная статья обусловлена женской природой и не дискриминирует женщину.

Статья 254 ТК гарантирует беременной женщине право на сниженные нормы выработки и обслуживания, на условия труда, исключающие воздействие вредных факторов. Данная норма, как и предыдущая, вызвана биологической особенностью женского организма по вынашиванию ребенка. В этот период организм женщины нуждается в щадящем отношении как ради ее здоровья, так и ради здоровья плода. По понятным причинам такие правила не имеют смысла для мужчин.

Статья также дает право женщинам с детьми до полутора лет перевестись на другую работу при невозможности выполнения прежней. Верховный Суд в Постановлении от 28.01.2014 №1 говорит, что под невозможностью понимается несовместимость работы с кормлением и надлежащим уходом за ребенком, с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п. На мой взгляд, здесь также преобладает биологический (и психологический) аспект, поскольку существует не одно исследование, доказывающее связь матери и ребенка и его потребность в ней на таких ранних этапах жизни[[5]](#footnote-5).

Статья 255 ТК гарантирует женщине отпуск по беременности и родам. Биологическая обусловленность такой нормы не вызывает сомнений.

Статья 256 ТК говорит о праве на отпуск по уходу за ребенком, предоставляемом как женщине, так и иным лицам, фактически осуществляющим уход. Логика такого регулирования заключается в том, что роль родителя одинаково доступна как мужчинам, так и женщинам. В этом проявляется принцип гендерного равенства. Законодатель дает родителям выбор, кому работать, а кому заниматься воспитанием ведь природная необходимость непрерывного нахождения ребенка вместе с мамой отпадает. Также для обоих полов остаются доступны возможности по работе на условиях неполного времени или на дому, сохранение прежнего места работы, учет стажа.

Статья 257 ТК предоставляет право на отпуск работникам, усыновившим ребенка. Ввиду отсутствия биологической связи усыновившего родителя и приемного ребенка отпуск в связи с усыновлением может предоставляться как женщине, так и мужчине. Это, как и отпуск по уходу за ребенком, обусловлено гендерным аспектом. Тем не менее статья позволяет женщине-усыновительнице заменить отпуск по усыновления на отпуск по беременности и родам. Скорее всего, такой механизм существует для обеспечения охраны тайны усыновления, а то, что доступен он только для женщин, объясняется их способностью к деторождению (биологическим критерием).

Статья 258 ТК предоставляет женщинам право на перерывы для кормления ребенка. Я склоняюсь к тому, что такая норма несколько несправедлива в отношении мужчин и непредусмотрительна. Кормление ребенка не всегда подразумевает грудное вскармливание, доступное только матери. Часто детей кормят специальными смесями, что с одинаковым успехом способны делать оба пола. Помимо этого, как быть, если матери не станет? Почему усыновивший работник-мужчина не имеет такого права? На мой взгляд, это существенный просчет законодателя, нарушающий гендерное равенство.

Статья 259 ТК запрещает привлекать беременных женщин к командировкам, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздники. Очевидно, что тут имеет место охрана здоровья женщины и плода, то есть биологический фактор. Помимо этого, норма дает право женщинам с детьми до трех лет отказаться от вышеперечисленных мероприятий. Зачем эта норма? Вероятно, занятость на работе в это время нарушает привычный ритм жизни не только работника, но и ребенка, что может неблагоприятно сказаться на последнем. Остается непонятным, почему в этом случае под действие закона попадают только женщины. Вполне возможна ситуация, когда ребенок старше полутора лет, будучи уже в меньшей мере связанным с мамой биологически, больше привязан к отцу и больше зависит от его ритма жизни. Должно быть, законодатель исходил из традиционных представлений семьи, но на мой взгляд, здесь уместнее исходить из гендерного равенство полов.

Что касается работников, ухаживающих за больными членами семьи или детьми-инвалидами, право отказаться от вышеперечисленных мероприятий предоставляется обои полам. Очевидно, это вызвано гендерным фактором, так как с таким уходом справятся и мужчины, и женщины.

Статья 260 ТК дает женщине право на отпуск перед или после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком. Не вызывает вопросов, если женщина использует это право в сочетании с отпуском по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком – скорее всего, ее организм требует отдыха, это биологическая необходимость. Однако в том случае, если мать отказывается от такого права до или после отпуска по беременности и родам, а отпуск по уходу за ребенком получает отец или иное лицо, представляется логичным наделить этим правом и их, поскольку принцип гендерного равенства позволяет предоставлять отпуск по уходу обоим полам.

Статья 261 ТК защищает беременную женщину от расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Это, несомненно, объясняется уязвимым положением такой женщины ввиду ее физического состояния. Остальные особенности, касающиеся продления срочного трудового договора с беременной, также по объективным причинам относятся только к женщинам и не могут применяться к мужчинам. Часть 4 указанной статьи также предоставляет работникам гарантии при расторжении трудового договора, однако, в отличие от первых трех частей, речь там идет не о беременности, а о роли родителя. Поскольку законодатель признает гендерное равенство между мужчиной и женщиной, в данной норме он наделяет их равными правами.

Статья 262 ТК также признает гендерное равенство между полами и дает право обоим получать четыре дополнительных оплачиваемых выходных в месяц в том случае, если они осуществляют уход за ребенком-инвалидом в сельской местности. Тем не менее в части второй данной статьи законодатель наделяет женщину, работающую в сельской местности, возможностью требовать один дополнительный выходной в месяц. Можно предположить, что такая особенность объясняется тем, что труд в сельской местности очень тяжелый, поэтому женщине может потребоваться отдых сверх нормы. В таком случае, норма обуславливается биологическим критерием.

Статьи 262.1 и 262.2 ТК дают право родителям, воспитывающим ребенка-инвалида или трех или более детей, получить ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время. Это также объясняется гендерным равенством мужчины и женщины в роли родителя.

Равные права для обоих полов установлены также и статьей 263 ТК. Для обоих родителей, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Очевидно, что норма принята с целью обеспечения потребности таких детей в общении с родителями, а также для смягчения нагрузки, возлагаемой семейными обязанностями и работой на таких работников. Ввиду того, что в воспитании и мужчины, и женщины, способными принимать равное участие, статья обусловлена гендерным аспектом.

Статья 264 ТК устанавливает, что гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. На мой взгляд, такая норма как нельзя лучше указывает на признание законодателем гендерного равенства между мужчиной и женщиной, ведь она предполагает отсутствие каких-либо принятых в обществе и, следовательно, законодательно закрепленных за полами социальных ролей, дискриминирующих их.

## **§2.2. Практика применения законодательства о труде женщин, лиц с семейными обязанностями**

Чтобы всесторонне исследовать регулирование, применяемое к женщинам и лицам с семейными обязанностями, и оценить его эффективность в обеспечении равноправия полов, необходимо, помимо теоретического разбора норм, также проанализировать судебною практику, поскольку именно она является показателем то, насколько результативно работают разработанные законодателем механизмы.

Чащe всего судaми рассмaтриваются споры, когда истцы ссылaются на проявлeния дискриминaции в сфере труда в отношeнии жeнщин. Имeeт ли место рeaльноe ограничение прав жeнщин при рeaлизации ими своих трудовых прaв, устaнaвливaeтся судaми исходя из дoкaзaтeльств, исслeдовaнных при рaccмoтрeнии кoнкрeтных грaждaнских дeл.

Например, судом Калининградской области при рассмотрении дела по иску Е. к войсковой части о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда было установлено, что основаниями для расторжения трудового договора явились её пенсионный возраст и пол. Отряд, в котором работала Е. был переформирован с сокращением численности работников. Е. была уволена. Суд исходил из того, что увольнение истца произведено без соблюдения требований, закрепленных в части 3 ст. 81, частях 1 и 2 ст. 180 ТК, так как ответчик не предупредил Е. персонально и под роспись об увольнении и не предлагал ей другую имеющуюся у него работу. Между тем в отряде имелись вакантные должности, и на них принимались другие работники - мужчины. Как доказательства дискриминации были учтены показаний свидетелей. Суд пришел к выводу, что увольнение Е. является незаконным и удовлетворил все ее требования.

Приведу в пример еще одно дело: К. обратилась в суд с иском к ООО "К" о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, пособия по беременности и родам, указав при этом, что она с ведома и по поручению работодателя была фактически допущена к работе в должности администратора отеля "КК". Трудовой договор с ней заключен не был, с приказом о приеме на работу ее не ознакомили. Спустя время из-за плохого самочувствия ввиду беременности она отпросилась с работы, через пару дней её не допустили к работе, а затем уволили в связи с истечением срока трудового договора Предложенные ей приказ об увольнении она подписать отказалась. К. полагает увольнение незаконным, так как фактически с нею был заключен трудовой договор на неопределенный срок и расторгнут он в период ее беременности. Решением суда г. Калининграда К. восстановлена в ООО "К" в прежней должности, в ее пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула, пособие по временной нетрудоспособности и компенсация морального вреда. Поскольку К. фактически была допущена к работе с ведома и по поручению работодателя, суд сделал вывод, что трудовой договор был заключен. В связи с отсутствием доказательств, подтверждающих заключение срочного трудового договора, трудового договора был заключен на неопределенный срок. Решая вопрос о восстановлении истца на прежнее место работы, суд обоснованно учел, что на момент увольнения К. находилась в состоянии беременности, поэтому расторжение с нею трудового договора с неопределенным сроком не допускается.[[6]](#footnote-6)

В первом приведенном мною деле одной из причин нарушения в отношении гражданки законодательства стал ее пол. Работодатель предпочел предложить имеющуюся у него работу работнику-мужчине. Суд, разумеется, усмотрел в этом дискриминацию и встал на защиту женщины. Таким образом, можно говорить о соблюдении правоприменителем гендерного равенство в трудовых отношениях.

Что касается второго дела, здесь работодателем были нарушены нормы, предоставляющие гарантии беременной женщине, то есть нормы, обусловленные биологическим фактором. Здесь суд также вынес решение в пользу работника, чем справедливо обеспечил защиту уязвимой стороны.

На основании вышесказанного, можно считать, что правоприменительная практика склонна соблюдать равноправие полов.

## **§2.3. Международно-правовые способы защиты равноправия полов в трудовых отношениях**

Международно-правовые способы защиты равноправия в трудовых отношениях – это те средства и способы, которые задействует мировое сообщество для обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере труда. На данный момент весь развитый мир признает определенные стандарты в этой области. Например, равная оплата за труд равной ценности, равноправие мужчин и женщин как лиц с семейными обязанностями, право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам, недопустимость увольнения беременной женщины и другие. Подобные базовые правила закрепляются в международных договорах и конвенциях, заключаемых такими международными организациями, как, например, Организация Объединенных Наций, Международная организация труда. Сейчас, как и ранее, остается актуальной проблема унификации законодательств разных стран в соответствии с принципами, изложенными в международно-правовых актах. К счастью, благодаря активной деятельности МОТ постепенно происходит гармонизация и согласование национальных законодательств с международными требованиями, в том числе и законодательства Российской Федерации[[7]](#footnote-7).

Для того, чтобы обеспечить исполнение этого законодательства, необходим ряд инструментов: таких, как международный контроль и международные судебные органы. Система контроля, которую использует МОТ, является весьма эффективной: она предусматривает такие методы, как ежегодные доклады государств-членов о мерах, принятых в обеспечение конвенции. Если государство-член не ратифицирует какую-либо конвенцию, оно обязано сообщить о причинах такой задержки. Кроме того, существует механизм, позволяющий жаловаться на государство-члена, который не исполняет возложенные на себя обязательства. Подать жалобу могут как работники и работодатели, так и другие государства-члены. Что касается международных судебных органов, здесь основную деятельность осуществляет Европейский суд по правам человека. ЕСПЧ не является высшей судебной инстанцией для государств-членов, но на основании его решений государства часто отменяют решения национальных судов и корректируют недостатки законодательства. Российская Федерация также признает компетенцию этого судебного органа – даже Конституционный Суд РФ для мотивировки своих решений иногда ссылается на правовую позицию ЕСПЧ по делам других стран.

Благодаря большому количеству дел, рассмотренных ЕСПЧ, касающихся дискриминации женщин, был сформулирован ряд общеизвестных нынче принципов. Например, принцип равной оплаты за труд равной ценности и его обязательное распространение все элементы заработной платы. Так, в 1976 году состоялось дело, в рамках которого бывшая стюардесса из Бельгии утверждала, что в период работы в авиакомпании ее коллега мужчина-стюард получал заработную плату выше, чем у нее, хоть и характер выполняемого ими труда был одинаков[[8]](#footnote-8). ЕСПЧ должен был разрешить вопрос о прямом действии принципа равенство оплаты за труд. Суд принял решение, что данный принцип может быть использован для обоснования требований в национальных судах.

Однако практика ЕСПЧ, связанная с дискриминацией, складывалась неоднозначно.[[9]](#footnote-9) Суд принял два решения о том, что введение женских квот нарушает принцип равных возможностей, но впоследствии поменял свое мнение, так как Амстердамский договор 1997 года допускал позитивную дискриминацию. Сейчас правило приоритетного продвижения женщин по службе, как и обязанность ответчика доказать, что истец не был дискриминирован на основании пола, допускаются европейским законодательством.

В целом ЕСПЧ при вынесении решений стремится к достижению гендерного равенства в сфере труда.

# **Вывод**

Итак, в этой работе мною была поднята проблема равноправия полов в трудовых отношениях. В рамках данной темы затрагивались следующие вопросы: что такое равноправие полов, чем оно отличается от равенства, из чего складывается это понятия. Я пришла к выводу, что равноправие полов достижимо только при условии учета биологических возможностей и особенностей пола и соблюдения принципа гендерного равенства. Также мною были даны определения пола и гендера, выделены различия между ними. Кроме того, не был обойдет стороной вопрос дискриминации в трудовых отношениях: в работе приведена классификация и некоторые статистические данные. Также мною были выдвинуты аргументы в пользу необходимости учитывать пол и гендер при регулировании трудовых отношений, приведены рассуждения о том, как это должно быть реализовано. Основная часть работы состояла в анализе главы 41 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» с точки зрения обеспечения равноправия полов. В заключение речь шла о международно-правовых способах обеспечения равноправия полов в трудовых отношениях.

Из всего проанализированного мной материала были сделаны следующие выводы: во-первых, проблема равноправия полов в трудовых отношениях актуальна как в Российской Федерации, так и во всем мире. При этом она является весьма деликатной и требует должного уровня политкорректности при разрешении. Во-вторых, на данный момент в российское законодательство действительно признает принцип гендерного равенства и стремится к справедливому регулированию: разделение работников на мужчин и женщин имеет место только тогда, когда работники приобретают статус лиц с семейными обязанностями. Нормы главы 41 Трудового кодекса РФ нацелены на уравнивание мужчин и женщин в возможностях, посредством того, чтобы сгладить несколько уязвимое положение женщины, связанное с материнством, но позволить обоим полам в одинаковой мере исполнять роль родителя. Конечно, отечественное трудовое законодательство в этой сфере, на мой взгляд, нельзя назвать безупречным – например, не очень понятна логика, используемая в статье, предоставляющей женщинам перерывы на кормление ребенка. Тем не менее, я считаю, что в целом законодателю удалось соблюсти принцип равноправия полов в регулировании трудового законодательства.

# **Список используемой литературы**

1. Нормативно-правовые акты:
	1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.: // СПС «Консультант плюс». – URL http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_28399/
	2. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 №197-ФЗ.: // СПС «Консультант плюс». – URL http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/;
	3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних". // СПС «ГАРАНТ». – URL http://www.garant.ru/hotlaw/federal/522788/;
2. Специальная литература:
	1. Лушников, А. М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: монография / М. В. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Москва: ТК Вели, Изд-во Проспект, 2006. – С. 288;
	2. Чекорина Н. И. Гендерные различия в оплате труда // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М., 2003. С. 79;
	3. Богатыренко З. С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2004. №4. С. 173;
	4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 556-557;
3. Статьи:
	1. Минтруд: разница в зарплате мужчин и женщин за 16 лет сократилась на 8,5 п. п. – ТАСС (российское государственное информационное агентство). – 01.04.2019. – URL https://tass.ru/ekonomika/6173899;
	2. Самарина Н. П. Взаимодействие матери и ребенка в первые месяцы после рождения // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2007. - №3. – URL https://psyjournal.ru/articles/vzaimodeystvie-materi-i-rebenka-v-pervye-mesyacy-posle-rozhdeniya;
	3. Дело C-70/80 «Defrenne v. Sabbena». 1976 год. // Wilipedia.org. – URL https://en.wikipedia.org/wiki/Defrenne\_v\_Sabena\_(No\_2);
	4. Бизюков, В. А. Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования. распространенность трудовой дискриминации // Москва – Самара – Кемерово. – 2007-2008. – URL http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/565;
	5. Дела взяты с: Судебная коллегия по гражданским делам Калининградского областного суда. Справка по рассмотрению гражданских дел, связанных с применением судами Калининградской области законодательства, регулирующего труд женщин, работников с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, лиц, являющихся инвалидами. – Калининград. - 6 декабря 2016. – URL https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/9675335/.
1. Классификация приведена по Лушников, А. М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: монография / М. В. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Москва: ТК Вели, Изд-во Проспект, 2006. – 288 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Минтруд: разница в зарплате мужчин и женщин за 16 лет сократилась на 8,5 п. п. – ТАСС (российское государственное информационное агентство). – 01.04.2019. – URL: https://tass.ru/ekonomika/6173899. [↑](#footnote-ref-2)
3. Бизюков, В. А. Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования. распространенность трудовой дискриминации // Москва – Самара – Кемерово. – 2007-2008. – URL http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/565. [↑](#footnote-ref-3)
4. Чекорина Н. И. Гендерные различия в оплате труда // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М., 2003. С.79. [↑](#footnote-ref-4)
5. Самарина Н. П. Взаимодействие матери и ребенка в первые месяцы после рождения // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2007. - №3. – URL https://psyjournal.ru/articles/vzaimodeystvie-materi-i-rebenka-v-pervye-mesyacy-posle-rozhdeniya. [↑](#footnote-ref-5)
6. Дела взяты с: Судебная коллегия по гражданским делам Калининградского областного суда. Справка по рассмотрению гражданских дел, связанных с применением судами Калининградской области законодательства, регулирующего труд женщин, работников с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, лиц, являющихся инвалидами. – Калининград. - 6 декабря 2016. – URL https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/9675335/. [↑](#footnote-ref-6)
7. Богатыренко З. С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2004. №4. С173. [↑](#footnote-ref-7)
8. Дело C-70/80 «Defrenne v. Sabbena». 1976 год. // Wilipedia.org. – URL https://en.wikipedia.org/wiki/Defrenne\_v\_Sabena\_(No\_2). [↑](#footnote-ref-8)
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 556-557. [↑](#footnote-ref-9)