

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический
институт
Трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ Е.И. Петрова

подпись инициалы, фамилия

« _____ » _____ 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 «Юриспруденция»

Защита прав женщин от дискриминации в сфере труда

Научный руководитель _____

подпись, дата

доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

Н.Г. Плотникова

инициалы, фамилия

Выпускник _____

подпись, дата

А.А. Белозерова

инициалы, фамилия

Красноярск 2020

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Защита прав женщин от дискриминации в сфере труда» состоит из 71 страницы текстового документа, содержит 83 использованных источника.

ТРУД ЖЕНЩИН, ДИСКРИМИНАЦИЯ, ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ, СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ, МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО, ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН, ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с правовой защитой прав женщин от дискриминации в сфере труда.

Предметом исследования являются российские, международные и зарубежные правовые нормы, регулирующие защиту прав женщин от дискриминации в сфере труда.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование правового регулирования защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда, установление наиболее проблемных моментов, существующих при их применении.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать понятие гендерной дискриминации в российском и зарубежном трудовом праве;
- определить виды и типы дискриминации в России и в зарубежных государствах;
- установить сущность защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда;
- рассмотреть формы и виды способов защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда;

- проанализировать практику применения судебной формы защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и в зарубежных странах;
- исследовать способы защиты трудовых прав женщин, существующие в нормах российского, международного, зарубежного права;
- изучить применение норм российского права в сфере трудовых отношений по защите трудовых прав женщин и выявить проблемы правоприменения;
- изучить применение норм международного и зарубежного права в сфере трудовых отношений по защите трудовых прав женщин;
- осуществить сравнительный анализ норм российского, международного, зарубежного права с тем, чтобы обозначить существующие в различных правовых системах способы защиты женских трудовых прав, а также оценить их эффективность.

В результате проведенного исследования выявлены проблемы правового регулирования института защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда и определены предложения по их совершенствованию.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.....	8
1.1 Понятие гендерной дискриминации в российском и зарубежном трудовом праве.....	8
1.2 Виды и типы дискриминации в России и за рубежом.....	15
1.3 Сущность защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда.....	20
2. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: АНАЛИЗ ЮРИДИЧЕСКИХ НОРМ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ.....	29
2.1 Понятие, формы и виды способов защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда.....	29
2.2 Судебная защита прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и за рубежом.....	40
2.3 Иные способы защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и за рубежом.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время до сих пор пол тесно связывают с поведением, приписываемых мужчинам и женщинам на основе биологических особенностей. В конце 80-х годов XX века в Великобритании было представлено исследование в области занятости, заключающееся в изучении влияния гендерных стереотипов на экономику государств. Существует концепция, оправдывающая высокую оплату труда для мужчин по сравнению с оплатой труда женщин, в соответствии с которой женский труд является дополнительным источником дохода, мужской же – основным и постоянным; зачастую предпочтение отдается мужчине из-за необходимости «кормить семью», одновременно с тем женщинам предоставляется низкая оплата труда¹. Низкие показатели экономики связаны с недопущением женщин ко многим видам работ, и, как следствие, с оттоком интеллектуальных ресурсов, а задержка в научно-техническом развитии обусловлена нежеланием властей обращать внимание на проблемы общества и автоматизировать производственный процесс².

Актуальность данной работы обусловлена тем, что неравенство в области трудовых отношений тесно связано с социально-экономическим неравенством, социальная дискриминация в отношении женщин в других сферах жизни подвергается стимуляции со стороны законодательства и общества, правовых и социальных норм, в том числе, норм трудовых, которые без должного контроля и применения будут поощрять ущемление прав женщин³. Ущемление прав проявляется, в том числе, в низкой заработной плате, данный доход, как известно – одна из основных частей доходов населения в целом, но женский

¹ Хамзина А.Ж. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях / [Электронный ресурс] / А.Ж. Хамзина // Царскосельские чтения. – 2016. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/tsarskoselskie-chteniya/#/946174> (дата обращения 18.04.2020).

² Gender, science and technology [Electronic source]: report of the expert group meeting / United Nations Division for the Advancement of Women (DAW), part of UN Women in cooperation with United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). Paris, 2010. URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Documents/ReportsModules/Final-Report-EGM-ST.pdf> (дата обращения 18.04.2020).

³ Воронина О.А. Феминизм и гендерное равенство. – М.: Эдиториал УРСС, 2003. – С. 22.

труд часто считается низкооплачиваемым⁴. Чтобы выяснить, каким образом можно эффективно защитить трудовые права женщины, необходимо провести социолого-юридический анализ трудового права России и иных государств.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с правовой защитой прав женщин от дискриминации в сфере труда.

Предметом исследования являются российские, международные и зарубежные правовые нормы, регулирующие защиту прав женщин от дискриминации в сфере труда.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование правового регулирования защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда, установление наиболее проблемных моментов, существующих при их применении.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать понятие гендерной дискриминации в российском и зарубежном трудовом праве;
- определить виды и типы дискриминации в России и в зарубежных государствах;
- установить сущность защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда;
- рассмотреть формы и виды способов защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда;
- проанализировать практику применения судебной формы защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и в зарубежных странах;
- исследовать способы защиты трудовых прав женщин, существующие в нормах российского, международного, зарубежного права;

⁴ Хамзина А.Ж. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях / [Электронный ресурс] / А.Ж. Хамзина // Царскосельские чтения. – 2016. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/tsarskoselskie-chteniya#/946174> (дата обращения 18.04.2020).

- изучить применение норм российского права в сфере трудовых отношений по защите трудовых прав женщин с выявить проблемы правоприменения;

- изучить применение норм международного и зарубежного права в сфере трудовых отношений по защите трудовых прав женщин;

- осуществить сравнительный анализ норм российского, международного, зарубежного права с тем, чтобы обозначить существующие в различных правовых системах способы защиты женских трудовых прав, а также оценить их эффективность.

В результате проведенного исследования выявлены проблемы правового регулирования института защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда и определены предложения по их устранению.

В качестве методов исследования в работе использованы синтез, анализ, сравнение правовых норм на языке государства издания акта.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, в которых решаются поставленные исследовательские задачи, заключения, списка использованных источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

1.1 Понятие гендерной дискриминации в российском и зарубежном трудовом праве

Понятие дискриминации дается многими международными и российскими специалистами по трудовому праву с той целью, чтобы определить направления защиты от незаконного ущемления прав, базирующегося на обычаях, традициях и привилегиях общества⁵.

Дискриминация определяется в Конвенции 1958 года № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" следующим образом: дискриминация есть любое различие, исключение или предпочтение, основанное на расе, цвете кожи, поле, религии, политических убеждениях, национальном происхождении или социальном происхождении, которое приводит к нарушению равенства возможностей или обращения в сфере занятости⁶.

Кроме того, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" указано, что дискриминация в сфере труда по смыслу данной Конвенции Международной организации труда и ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации⁷ (далее – ТК РФ) есть различие, исключение или предпочтение, имеющее своим

⁵ Woman worker, women's rights, equal employment opportunity [Electronic source]: ABC of women workers' rights and gender equality / International Labour Organization. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf (дата обращения 18.04.2020).

⁶ Конвенция № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 30.05.2020).

результатом ликвидации или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в ст. 3 ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите⁸.

Таким образом, Верховный Суд Российской Федерации, цитируя Конвенцию МОТ, указал на три ранее прописанных в ТК РФ исключения из общего правила, трактующего понятие дискриминации максимально широко. Однако при этом добавляет в другом постановлении⁹, что работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора. Таким образом, работодатель будто бы может сужать понятие дискриминации, определяя тем самым, что является дискриминирующим работника поведением, а что нет, руководствуясь при этом словосочетанием "специфика работы".

Альтернативное определение дискриминации можно найти в решениях Европейского комитета по социальным правам, дающееся в качестве толкования Европейской социальной хартии. Дискриминация определяется Комитетом как "различное обращение с людьми в сравнимых ситуациях, если при этом не преследуется законная цель, различное обращение не основано на объективных и разумных основаниях либо не является пропорциональным

⁸ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс]: Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

применительно к преследуемой цели"¹⁰. Однако данное определение также подвергается критике вследствие своей неточности, необходимости подвергать применительно к каждому конкретному случаю и каждой правовой системе сужению и видоизменению.

Некоторые исследователи уверены в том, что законодательно невозможно вывести идеальную формулировку понятия дискриминации, так как есть случаи, где очевидно необходимо соблюдать специфику работы, а есть и такие, где только с помощью судебной практики и прецедента можно понять, является то или иное ограничение действительно дискриминацией. Так, приводится в пример трудовая функция актера¹¹ – если на роль требуется мужчина, только практика может определить, будет ли это дискриминацией, потому как специфика данной работы состоит не в необходимости иметь определенный пол, а в способности быть тем, кем человек не является.

Н.Л. Лютов считает, что только в условиях прецедентной системы права можно решить данный вопрос, так как решение должно быть мотивировано не столько позициями сторон, сколько определенным пониманием справедливости обществом, которое ориентирует правоприменителя уже выработанными решениями по конкретным делам.

Однако представляется, что есть смысл в изменении закона, в уточнении того, что является "спецификой работы", обозначении ее границ, а также создании исключений из нее.

Так, в разделе VII закона США "О гражданских правах"¹² сказано, что исключение из запрета дискриминации по признаку пола делается тогда, когда пол является существенной частью конкретной работы, данное исключение известно под юридическим термином "добросовестная профессиональная

¹⁰ Syndicat national des professions du tourisme v. France, Complaint № 6/1999. Decision on the merits of 10 October 2000. § 24 – 25. URL: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-06-1999-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-06-1999-dmerits-en%22]}) (дата обращения 18.04.2020).

¹¹ Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

¹² Civil Rights Act: law of the United States of July 2, 1964 [Electronic source]. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm> (дата обращения 18.04.2020).

квалификация". Но по причине того, что рабочие места, которые считаются "мужскими" или "женскими", как правило, неоправданно лишают возможности трудоустройства тот или иной пол, данный термин не может быть использован в трех случаях, прямо указанных в законе: если отказ в приеме на работу женщины по причине ее пола основан на предположениях о сравнительных характеристиках занятости женщин в целом (например, на предположении о том, что текучесть кадров среди женщин выше, чем среди мужчин); если отказ в приеме на работу основан на стереотипных характеристиках пола (как сказано в комментарии к федеральному закону¹³, индивиды должны рассматриваться на основе индивидуальных способностей, а не на основе каких-либо характеристик, обычно приписываемых группе, и такие стереотипы подразумевают, например, то, что мужчины менее способны к монотонной сборке оборудования или что женщины менее напористы в продажах); и, наконец, если отказ в приеме на работу состоялся из-за предпочтений коллег, работодателя, клиентов.

Работодатель во всех случаях должен будет доказать отсутствие вышеназванных причин отказа либо наличие таких причин, как необходимость аутентичности пола и функции, неподдельности пола¹⁴.

Для работников-актеров и им подобных существует специальное правило вдобавок к закону, которое выработано судебной практикой и доктриной. Работодатель должен доказать, что ни один представитель противоположного пола не способен выполнять данную трудовую функцию – роль, что суть кинокартины или иного бизнеса будет подорвана без принятия решений о найме с ограничением, и что никакой разумной альтернативы не существует.

О важности понятных терминов и прописанных в законе прав свидетельствует непонимание судей понятия дискриминации, отрицание

¹³ Brown, Paulette. The Civil Rights Act of 1964: Washington University Law Review / P. Brown // *Midwestern People of Color Legal Scholarship Symposium*. – 2014. Vol. 92. – P. 23. URL: https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6125&context=law_lawreview (дата обращения 18.04.2020).

¹⁴ Manley, Katie. The BFOQ Defence: Title VII's Concession to Gender Discrimination / K. Manley // *Duke Journal of Gender Law & Policy*. – 2009. Vol. 16:169. – P. 4, 12. URL: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1160&context=djglp> (дата обращения 18.04.2020).

должного значения в правовой системе, что видно благодаря теории¹⁵ и практике¹⁶. Данный тезис иллюстрирует также "дело Ступко" о признании отказа в приеме на работу незаконным¹⁷. Суды сделали вывод о том, что имела место дискриминация по признаку возраста и признали право истца-бухгалтера на выплату компенсации, однако суд не обязал работодателя принять работника на работу в связи с тем, что фирма не обязана немедленно заполнять вакансии¹⁸.

Также в деле С. Медведевой произошла похожая ситуация – суд признал наличие признаков дискриминации, однако не обязал работодателя принять женщину на работу. Здесь видно, что ответственность работодателя следует за нарушением, которое вызывают дискриминационные действия, а не за самими дискриминационными действиями¹⁹, ответственность несоразмерна нарушению.

Выплата компенсации – это реакция не на дискриминационные действия, а на то, что человек мог бы получить, устроившись он на работу, например, компенсация по ст. 3 ТК РФ – это предотвращение потерь в зарплате.

Вместе с тем примечательной представляется правовая позиция Европейского суда по правам человека, изложенная в постановлении от 30 июля 2009 г. по делу "Даниленков и другие против России" (Danilenkov and Others v. Russia). Суть спора заключалась в обжаловании преследования

¹⁵ Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

¹⁶ Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 по делу № 46-КГ17-24 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

¹⁷ Практика по трудовым спорам: Бюллетень № 1 // Специализированное бюро по трудовому праву «Трудовой консалтинг» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.trudconsulting.ru/scripts/files/books/tk-bulletin-v1.pdf> (дата обращения 18.04.2020).

¹⁸ Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства / [Электронный ресурс] / Е.Л. Фарафонтова // Российский юридический журнал. - 2016. - № 4. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

¹⁹ Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Решение проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В кн.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: Сб. ст. / Кол. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО "Совет по вопросам управления и развития". М.: ООО "Вариант", 2015. С. 13.

работников-докеров со стороны работодателя-порта по признаку их членства в профсоюзной организации²⁰.

ЕСПЧ установил: российский суд счел, что наличие дискриминации может быть установлено лишь в рамках уголовного дела в отношении конкретного должностного или иного лица. Юридические лица, такие как компания-порт, не могут нести уголовную ответственность. Таким образом, российский суд пришел к выводу, что не обладал юрисдикцией для рассмотрения жалобы на дискриминацию в отношении компании-порта. 9 июля 2001 г. работники предъявили новый иск к морскому порту. Они требовали признания того факта, что подвергались дискриминации по признаку членства в Российском профсоюзе докеров, а их права на равную плату за равный труд и на доступ к работе были нарушены.

Рассматривая жалобу докеров на нарушение их права на объединение и дискриминацию по профсоюзному признаку, поданную против России, Европейский суд по правам человека пришел к выводу, что право не подвергаться дискриминации является самостоятельным субъективным правом, нуждающимся в эффективных средствах защиты (п. п. 135, 136 постановления). Обосновывая свое решение, Европейский суд по правам человека использовал ст. 12 Гражданского кодекса Российской Федерации²¹ (далее – ГК РФ), в которой предусмотрены такие способы защиты прав, как признание права и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения, и указал, что государство не исполнило свои позитивные обязательства по обеспечению эффективной и ясной судебной защиты от дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу.

Вопрос о наличии у работников самостоятельного субъективного права не подвергаться дискриминации до настоящего времени не получил

²⁰ Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 по делу "Даниленков и другие против России" (жалоба № 67336/01) (V Секция) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «ГАРАНТ.РУ». – Режим доступа: <https://www.garant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

²¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

однозначного ответа, выраженного в правовых нормах. Вместе с тем в отсутствие правового закрепления такого субъективного права, как право лица не подвергаться дискриминации, эффективная практическая реализация общеправового принципа равенства в части недопущения дискриминации не представляется возможной²².

Таким образом, необходимо признание самого субъективного права на отсутствие дискриминации – как в общих нормах, так и в специальных, обозначающих связь между поведением работодателя и восстановлением положения работника, с развитием положений нормы ст. 3 ТК РФ о праве работника на обращение в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав.

²² Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике / [Электронный ресурс] / С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

1.2 Виды и типы дискриминации в России и за рубежом

В соответствии со ст. 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин²³ предусмотрено указание на возможные типы дискриминации, касающиеся формы дискриминации в области труда и занятости, исходя из тех прав, которые защищаются: право на труд в целом; право на одинаковые возможности при найме на работу; право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку; право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы; право на социальное обеспечение, в частности, в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск; право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Однако предложенные шесть типов можно классифицировать в более широкие группы, как, например, это делает доктор юридических наук Л. М. Эрнандес, объединяя наибольшие группы норм, направленные на защиту различных прав, ориентирами в данном случае будут объем массива норм и значимость регулирования: дискриминация в отношении материнских прав работающих женщин, дискриминация против принципа равной оплаты за труд равной ценности, дискриминация женщин на рабочем месте²⁴. Последнее в данной классификации касается всех тех прав, что не входят в две другие

²³ Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women [Электронный ресурс]: 18 December 1979, GA res. 34/180, 34 UN GAOR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33 (1980) [CEDAW]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (дата обращения: 20.05.2018).

²⁴ Hernandez, Lina M., "Achieving Equality for Women in Labour and Employment – A Comparative Study of Colombia and Canada" (2017). Electronic Thesis and Dissertation Repository. 4825 [Электронный ресурс]. URL: <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=6696&context=etd> (дата обращения 18.04.2020).

группы – имеется в виду защита права на труд в целом, проявляющегося, например, в возможности свободно выбирать сферу деятельности.

Видами дискриминации на рабочем месте могут быть многие действия, пронизывающие типы дискриминации – отказ в принятии на работу, увольнение по незаконной причине, проявления харассмента, моббинг и др.

Особое место в современном западном антидискриминационном законодательстве уделяется дискриминации по признаку пола²⁵. Причем в гендерной дискриминации выделяются такие формы, как "преследование" или "сексуальное преследование". Защита от этих действий наиболее распространена в законодательстве США и стран ЕС²⁶. Дополнительно вопрос преследования и насилия на работе отражен в Рамочном соглашении социальных партнеров на уровне ЕС, заключенном в 2007 году²⁷. В Директиве ЕС 2006 г. о гендерной дискриминации (N 2006/54/ЕС) под преследованием понимается нежелательное поведение, связанное с полом лица, осуществляющееся с целью или приводящее к унижению достоинства человека, а также создающее запугивающую, враждебную, унижительную или оскорбительную обстановку. Соответственно, под сексуальным преследованием понимается аналогичное поведение сексуального характера в форме "вербальных, невербальных или физических действий". И преследование, и сексуальное преследование включены в понятие дискриминации по смыслу Директивы.

Н.Л. Лютов считает, что данные нормы противоречивы в морально-этическом аспекте. С одной стороны, необходимо защищать женщин от поведения коллег, оскорбляющего их достоинство. С другой стороны, формулировка этих норм зачастую на практике понимается либо слишком узко, либо чересчур расширительно. Квалификация действий, составляющих

²⁵ Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

²⁶ Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / Под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд. М., 2008. С. 391 - 392.

²⁷ Harassment and violence at work [Electronic source]: An ETUC interpretation guide / The European Trade Union Confederation. Brussels, 2009. URL: <http://www.resourcecentre.etuc.org> (дата обращения 18.04.2020).

дискриминацию, подвергается субъективной оценке. Например, невербальным действием может являться взгляд коллеги, который тот воспроизвел в неподобающем контексте. Доказывание с обеих сторон усложняется, такое правовое регулирование может приводить к злоупотреблениям со стороны жертв дискриминации, так как бремя доказывания во многих странах ЕС перераспределяется в их пользу.

В законе Германии "О равном обращении" преследование также не допускается. Для того чтобы действия были классифицированы как преследование, необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие нежелательного поведения, имеющего целью или следствием посягательство на достоинство соответствующего лица;
- в результате преследования создается устрашающая, враждебная, унижительная или оскорбительная среда²⁸.

В свою очередь, сексуальное домогательство в немецком законодательстве определяется как нежелательное поведение сексуального характера, которое имеет своим следствием или целью посягательство на достоинство соответствующего лица. В отличие от домогательств, сексуальные домогательства не обязательно связаны с созданием обстановки унижения. В судебной практике и доктрине Германии можно встретить такие примеры данных дискриминационных действий, как замечания сексуального характера со стороны мужчин в присутствии коллеги-женщины, а также рассылка электронных писем с порнографическим содержанием²⁹.

Таким образом, ясно, что необходимо наиболее четко указывать в законодательстве то или иное нарушение, ограничение прав, условия, при которых то или иное ограничение прав будет дискриминационным – в нашей правовой системе без вмешательства законодателя такое дополнение норм представляется маловозможным.

²⁸ The Concept of Discrimination in the AGG [Electronic source]: Guide to the General Equal Treatment Act / Federal Anti-Discrimination Agency. Rostock, 2010 – P. 11. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile (дата обращения 18.04.2020).

²⁹ Ibid. P. 12.

Дискриминация может быть де-юре, существовать в законе, или де-факто, то есть существовать в реальности на практике. ТК РФ, предусматривающий, что женщины должны получать меньшую заработную плату, чем мужчины, в силу их пола, будет актом, содержащим дискриминацию де-юре, в то время как фактическая выплата женщинам меньшей заработной платы будет считаться дискриминацией де-факто. Хотя случаи дискриминации де-юре по признаку пола со временем сократились, дискриминация де-факто продолжает существовать или проявляется в новых формах. Поэтому для выявления дискриминации по признаку пола целесообразно обращать внимание не только на правовую цель, отраженную в нормах, но и на фактический эффект, который они порождают³⁰.

Здесь важно понимание отличий между прямой и косвенной дискриминацией. Прямая дискриминация по признаку пола существует тогда, когда неравное обращение между женщинами и мужчинами непосредственно вытекает из законов, правил, практики или обычаев, прямо устанавливающих такое различие и не отвечающим международным нормам (например, законы, которые не позволяют женщинам подписывать контракты, но позволяют это делать мужчинам). Косвенная дискриминация по признаку пола имеет место тогда, когда правила и практика, которые кажутся гендерно нейтральными, на практике приводят к неблагоприятным последствиям, от которых страдают в первую очередь лица одного пола. Это часто становится очевидным не на первый взгляд, а только после анализа фактических последствий правовых положений, то есть того, что происходит в действительности в результате таких правил. Концепция косвенной дискриминации показывает, что применение одного и того же обращения или требования ко всем может на практике привести к весьма неравным результатам; НПА либо локальный акт установил равное обращение к работникам в случаях, требующих разного обращения.

³⁰ Woman worker, women's rights, equal employment opportunity [Electronic source]: ABC of women workers' rights and gender equality / International Labour Organization. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf (дата обращения 18.04.2020).

Любое обращение, которое на практике приводит к неблагоприятным последствиям для представителей только одного пола, представляет собой косвенную дискриминацию, если отрицательное воздействие не тесно связано с присущими данной работе требованиями. Примерами могут служить требования к работе или критерии оплаты труда, которые кажутся нейтральными (например, минимальный рост или вес), но на практике исключают значительную долю работающих женщин. Намерение дискриминировать не является определяющим фактором косвенной дискриминации.

Косвенная дискриминация может также иметь место в тех случаях, когда дифференцированное отношение применяется к конкретным категориям трудящихся, например, к работникам, занятым неполный рабочий день. Во многих странах законодательное исключение домашних работников, сельскохозяйственных работников и сезонных работников из сферы социальной защиты также может привести к дискриминации в отношении женщин. Стереотипные представления о распределении "мужских" и "женских" задач и возможностей приводят к косвенной дискриминации женщин в плане доступа к занятости и профессиональной подготовке, особенно в технических секторах и карьерном росте.

Можно сделать вывод, что прямая дискриминация может быть как де-юре, так и де-факто, косвенная же – только де-факто.

Выявление косвенной дискриминации позволяет критически пересмотреть сложившуюся практику и правила, которые, хотя и кажутся нейтральными, приводят к различным результатам для работающих женщин и мужчин; в России же прямая и косвенная дискриминация в отношении женщин и других категорий работников как правовые категории получают свое развитие только в доктрине³¹.

³¹ Постовалова Т.А. Право Европейского союза. Краткий курс: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2017. – С. 94.

1.3 Сущность защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда

Женщины как социальный слой представляют собой уязвимую группу населения, во-первых, исходя из статистических данных: мужчины составляют 46% населения России, женщины – 54%. Но уровень занятости мужчин достигает 76,2%, а женщин – 71,3%³².

Проявления дискриминации особенно очевидны в объявлениях о найме на работу. По данным портала Lenta.ru, 49 % объявлений о вакансиях в России в целом являются дискриминационными. Чаще всего в них содержатся неправомерные требования к возрасту (44 %), полу сотрудника (30 %) ³³.

Также об уязвимости данной группы говорит сравнительно малая занятость женщин в политике и на высоких государственных должностях. В 2019 году доля женщин в органах власти высшего уровня составляла 18,2%, низшего — 15,8%. По числу женщин в парламенте Россия находится на 132 месте из 193 стран мира³⁴.

Российские власти признают почти 30-процентный разрыв в размерах оплаты труда между мужчинами и женщинами. В 2017 году средняя зарплата женщины (32,6 тысячи рублей) составляла лишь 71,7% от зарплаты мужчины (45,5 тысяч рублей). Авторы доклада заявляют, что причина в «традиционном внутрисемейном разделении труда», согласно которому к функции женщин относятся рождение детей, уход за ними и ведение домашнего хозяйства.

В связи с обусловленной необходимостью защиты женских прав от дискриминации государство может воспринять биологическую концепцию понимания неравенства либо гендерную. Биологическая теория проявляется в критике к способности женщин выполнять трудовые функции наравне с

³² Герасимова Е.С. Семья и работа: баланс прав и возможностей / Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская // АНО «Совет по вопросам управления и развития» : сб. ст. – Москва, 2015. – С. 8.

³³ Васильева Т.А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики / [Электронный ресурс] / Т.А. Васильева // Труды института государства и права Российской академии наук. – 2013. - № 1. – С. 192. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21482741> (дата обращения 18.04.2020).

³⁴ Власти РФ объяснили низкие зарплаты женщин традиционным семейным укладом // Такие Дела: электрон. журн. 2020. 13 март. Режим доступа: <https://takiedela.ru/news/2020/03/13/uklad-i-zarplaty/> (дата обращения 18.04.2020).

мужчинами вследствие приписываемого биологическим пола поведения на основе физиологических особенностей, а также низкого финансирования в сфере женской занятости; вопрос о предоставлении возможностей обучиться и работать без угнетения рабочего потенциала не ставится законодателями³⁵.

Гендерная теория основана на том, что во многом предполагаемые социально-ролевые отличия между мужчинами и женщинами научно не обоснованы³⁶. Реально существующие различия между мужчинами и женщинами не обуславливают радикальный подход к созданию условий на рабочем месте и к роли в труде вообще, яркими примерами такого подхода являются: запрет некоторых профессий, снижение заработной платы, множество способов отказа беременной женщине в работе³⁷.

Показательным представляется дело С. В. Медведевой. Верховный Суд Российской Федерации вынес определение от 24 июля 2017 года № 46-КГ17-24³⁸, по которому суд встал на сторону истицы в деле о защите от дискриминации ее права на труд и обязал суд первой инстанции пересмотреть дело. С.В. Медведева получила квалификацию техника-судоводителя по окончании техникума, она подала заявление о приеме на работу в качестве моториста-рулевого на теплоход, что было одобрено капитаном судна и иными лицами, и получила отказ на основании п. 404 ч. XXXIII Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (далее - Перечень) по причине несоответствия рабочего места моториста-рулевого санитарным требованиям о шуме. Суды первой и второй инстанций не удовлетворили иски о создании условий труда и заключении трудового договора. Затем С.В. Медведева

³⁵ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 249.

³⁶ Maney D.L. Just like a circus: the public consumption of sex differences / [Electronic source] / D.L. Maney // US National Library of Medicine. – 2015. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25129138> (дата обращения 18.04.2020).

³⁷ Г. М. Михалева. Дискриминация женщин в трудовой сфере / Г.М. Михалева // Защита прав уязвимых групп в трудовой сфере: сб. докл. – Москва, 2016. – С. 28.

³⁸ Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 по делу № 46-КГ17-24 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

обратилась в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин с жалобой на нарушение Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Мнение Комитета в отношении существования данного списка однозначно: он носит дискриминационный характер, так как устанавливает разное обращение к мужчинам и женщинам и не способствует трудоустройству женщин.

В отношении самого дела Комитет заявил, что не увидел доказательств того, что включение должности моториста-рулевого в Перечень оправдано научными данными о вредном влиянии этого вида деятельности на репродуктивное здоровье женщины и, что какой-либо уровень шума может неблагоприятно сказаться на репродуктивном здоровье женщины³⁹.

Относительно нарушения параграфа (f) п. 1 ст. 11 Конвенции Комитет отверг утверждение российских властей о том, что запрет на прием на работу женщин объективно обусловлен особенностями женского организма и необходимостью их защиты, поскольку по общему правилу государство должно обеспечить безопасные условия труда во всех отраслях, а не запрещать женщинам поступать на работу на определенные должности.

В соответствии со ст. 253 Трудового кодекса РФ применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах не запрещается, а ограничивается. При этом такое ограничение не касается "нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию". В то же время абзац второй указанной ст. устанавливает запрет применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается, то есть фактически запрещается, применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года

³⁹ Russia's list of banned jobs for women violated woman's rights, needs amending – UN experts: The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights [Electronic source]. URL: <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=17226> (дата обращения 18.04.2020).

№ 162⁴⁰. В этом Перечне содержатся 456 профессий в 38 промышленных отраслях. Однако, в этом постановлении сказано, что работодатель может принять решение об использовании труда женщин на запрещенных должностях, если им обеспечены безопасные рабочие условия, что должно быть подтверждено аттестацией рабочих мест.

Комитет ООН указал, что законы должны в "равной мере защищать право мужчин и женщин на безопасные условия труда, учитывая при этом специальные риски для их здоровья", то есть даже если репродуктивное здоровье женщины объективно страдает больше, ей должны предоставить такую индивидуальную защиту, которая позволила бы беспрепятственно и без вреда для здоровья выполнять трудовую функцию⁴¹.

Если доказать, что некоторые работы из списка действительно оказывают необратимый вредный эффект на женщину и ее здоровье⁴², анализируя как международные документы, так и внутригосударственные акты, то, следуя логике ЕСПЧ⁴³, необходимо доказать, что установление ограничений, разница в обращении не являются дискриминацией, так как объективно обусловлены научно подтвержденными данными о влиянии того или иного вещества, явления на организм – как женский, так и мужской. Подобное исследование покажет, в случае доказанного негативного влияния только на женский организм при одновременной неспособности государства в данный момент предоставить более усовершенствованные средства индивидуальной защиты, достаточность и законность ограничений.

Конституционный Суд Российской Федерации объясняет установление подобного ограничения заботой государства об общепризнанной роли

⁴⁰ Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁴¹ Бартевев Д.Г. Запрещенные профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? / [Электронный ресурс] // Международное правосудие. – 2016. - № 3. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁴² Самопаншиков К. Труд мужской, труд женский / К. Самопаншиков // Химия и жизнь: науч. журн. / Наука. – Москва, 1973. – Т. 9. – С. 59.

⁴³ Сыченко Е.В. "Законная" дискриминация: запрет применения труда женщин на некоторых видах работ / [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. - № 4. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

женщины в продолжении рода и ее репродуктивной системы⁴⁴. Другой вопрос в том, что причины, по которым существуют ограничения в профессиях, роде деятельности женщин, затрагивают не только женщин, но и мужчин.

Об этом свидетельствуют исследования в области медицины⁴⁵: недельный шум уровня 119 дБ оказывает гнетущее воздействие на фертильность мужского организма, что в перспективе может привести к бесплодию, так же, как и продолжающееся на протяжении 4 лет воздействие уровня шума более 50 дБ⁴⁶.

Однако, до сих пор не существует такого исследования, которое бы позволяло судить о безоговорочно опасном вреде шума на женскую фертильность⁴⁷.

В российском законодательстве нет специального ограничения для работы в небезопасных условиях труда для мужчин, несмотря на то что известны риски для их репродуктивного здоровья, указанные в Методических рекомендациях по оценке вредных производственных факторов⁴⁸.

В зарубежной судебной практике можно также встретить случаи подобного неравного обращения. На одном промышленном предприятии в большом количестве использовались вредные химические вещества, которые не допускали, по мнению работодателя, возможности женщины работать с ними – женщина была переведена на другую работу; позже выяснилось, что такие вещества на мужскую детородную функцию также оказывают влияние: и они были запрещены вообще, ни один мужчина не был переведен, но все они были

⁴⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 по делу № 617-О-О [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁴⁵ Nadri, Farshad. Effect of noise pollution on male fertility / F. Nadri, A. Khavanin, Z. Mazaheri, A. Soleimani // *Journal of Occupational Health and Epidemiology*. – 2016. Vol. 5. – P. 57.

⁴⁶ Min, Kyoung-Bok. Exposure to environmental noise and risk for male infertility: A population-based cohort study / K. Min, J. Min // *Environmental Pollution*. – 2017. Vol. 226. – P. 119.

⁴⁷ Can Noise Cause Infertility?: Pregnancy&Fertility // Website of Andrew Weil, M.D. [Electronic source]. URL: <https://www.drweil.com/health-wellness/body-mind-spirit/pregnancy-fertility/can-noise-cause-infertility/> (дата обращения 18.04.2020).

⁴⁸ Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека: метод. рекомендации от 12.07.2002 № 11-8/240-09 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

ограничены в своих правах на труд⁴⁹; работодатель доказал невозможность использования средств защиты от химических веществ только тогда, когда вред был причинен мужчине. То есть, если через биологические отличия воспринимать социальные (трудовые, в том числе) функции, то могут быть нарушены права на труд. Работодатель в этом случае не выполнил свои обязанности, и принял необоснованное решение.

Российские ученые отмечают влияние многих факторов на репродуктивную систему мужчины⁵⁰.

Даже если брать в расчет то, что список сокращается (с 1 января 2021 года вступает в силу новый перечень из 100 профессий), в нем все равно остаются работы, на которых присутствует высокий уровень шума (бурильщик, взрывник), как и работа со многими вредными веществами, вред которых, наносимый репродуктивному здоровью мужчин и женщин, также доказан.

Несмотря на то что женские половые клетки не восстанавливаются, в отличие от мужских, негативное влияние многих вредных химических веществ, пестицидов, ртути, на способность к деторождению имеет значительный эффект; если мужчина будет работать с подобными веществами, под угрозой окажется здоровье контактирующих с ним женщин⁵¹.

Таким образом, данный Перечень является дискриминационным⁵².

Подобной проблемы можно избежать, введя полную либо частичную автоматизацию, а также роботизацию рабочего процесса, как это принято на многих тяжелых работах за рубежом и качественно влияет на охрану здоровья

⁴⁹ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 250.

⁵⁰ Рыкова А. Опасные для репродуктивного здоровья профессии // Сетевое издание rt.com. 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5d5f8a859a7947f6383d080f> (дата обращения 18.04.2020).

⁵¹ Effects of workplace exposure on the pregnancy and offspring of women workers [Electronic source]: Women and Occupational Health / Global Commission on Women's Health. URL: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehwomenandoh.pdf (дата обращения 18.04.2020).

⁵² Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Решение проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В кн.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: Сб. ст. / Кол. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО "Совет по вопросам управления и развития". М.: ООО "Вариант", 2015. С. 24.

человека⁵³. Многие тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда из Перечня автоматизированы в других странах⁵⁴.

Также Ю. Рыженкова считает, что можно обеспечить финансирование программ в отношении предприятий по улучшению качества средств индивидуальной защиты; обеспечить наличие информированных согласий работников с учетом налаживания двусторонних отношений на работе, связи между работником и работодателем⁵⁵.

Биологический подход к равенству не до конца отвечает требованиям практической разумности⁵⁶; он сообщает о неспособности самостоятельно достичь успехов в труде в силу неизменных биологических особенностей, такое отношение к полу для женщины может повлечь законодательно установленную обязанность органа и работодателя совершать в отношении нее периодические социальные выплаты, и это хорошо до момента перехода границы права на социальное обеспечение к запрету работать, и такой запрет воспринимается международными органами как необоснованное дискриминационное ограничение права.

Гендерное равенство⁵⁷ – презюмированное равенство способностей, на основе чего для двух человек разного пола создаются одни возможности иметь работу, одни основные условия для работы и разные дополнительные условия для работы. Дискриминация может быть на каждом из этих трех уровней.

Антидискриминационное законодательство должно включать обеспечение равными возможностями и равными основными условиями труда

⁵³ Хлебенских Л.В. Автоматизация производства в современном мире / [Электронный ресурс] / Л.В. Хлебенских, М.А. Зубкова, Т.Ю. Саукова // Молодой ученый. – 2017. - № 16. – С. 309. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/150/42390/> (дата обращения 18.04.2020).

⁵⁴ Government and education and training providers need to actively anticipate for automation impacts [Electronic source]: The future of jobs at risk of automation / Bureau for Employers Activities. Switzerland, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf (дата обращения 18.04.2020).

⁵⁵ Рыженкова Ю. Число запрещенных для женщин профессий снизят в пять раз // Сетевое издание «Солидарность». 2019 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.solidarnost.org/news/Chislo_zapreshennyh_dlya_zhenschin_professiy_snizyat_v_pyat__raz.html (дата обращения 18.04.2020).

⁵⁶ Финнис Дж. Естественное право и естественные права / пер. с англ. В.П. Гайдамака и А.В. Панихиной. – М.: ИРИСЭН, Мысль, 2012. – С. 136.

⁵⁷ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 249.

работников вне зависимости от их пола и свободно выбранных социальных функций (в том числе трудовых функций) при одновременном обеспечении отличающимися дополнительными условиями разных категорий работников⁵⁸.

Современное понимание антидискриминационного законодательства основано на том, что арифметического равенства прав недостаточно для обеспечения равных возможностей для разных людей. Так, очевидно, что работники с семейными обязанностями в силу наличия у них малолетних детей объективно могут уделять работе меньше внимания и времени, чем работники, не имеющие малолетних детей. Для обеспечения равных возможностей на рынке труда для указанной категории работников необходимо, чтобы они обладали дополнительными правами по сравнению с обычными работниками. В такой ситуации равные возможности подразумевают неравные права. Меры, направленные на достижение реального равенства за счет предоставления преимуществ отдельным категориям граждан, в англоязычных странах принято называть позитивными или компенсирующими действиями⁵⁹.

Например, ст. 5 Конвенции МОТ № 111⁶⁰ содержит понятие особых мер, которые не являются дискриминацией, хотя и создают неравенство в обращении. Такие особые меры закрепляются в международных соглашениях, а также во внутринациональном законодательстве и не являются дискриминационными при условии, что они направлены на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального, культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи. В

⁵⁸ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 252.

⁵⁹ Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Решение проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В кн.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: Сб. ст. / Кол. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО "Совет по вопросам управления и развития". М.: ООО "Вариант", 2015. С. 15.

⁶⁰ Convention (No.100) concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value [Electronic source]: 23 May 1953, 165 UNTS 303 [ILO Convention No.100]. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 (дата обращения: 18.04.2020).

частности, не являются дискриминацией особые меры по защите беременных лиц и лиц с семейными обязанностями.

Таким образом, сущность защиты трудовых прав женщин от дискриминации состоит в том, чтобы с соблюдением принципа охраны материнства и детства не допускать и пресекать нарушения прав женщин на труд в форме дискриминационных действий в рамках, очерченных международными и российскими НПА, которые содержат нормы и принципы трудового права, в том числе принцип свободы выбора профессии.

2. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: АНАЛИЗ ЮРИДИЧЕСКИХ НОРМ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

2.1 Понятие, формы и виды способов защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда

В юридической литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. Защита есть момент охраны, одна из ее форм. Данные понятия не совпадают⁶¹. Охрана - это установление общего правового режима, а защита - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены⁶². Охрана трудовых прав работников включает в себя превентивные меры, меры защиты и меры ответственности. Защита трудовых прав, таким образом, включает в себя последние две категории.

Несмотря на то, что в ТК РФ вопросам защиты трудовых прав работников посвящены главы 56 - 59, легальное определение понятия "защита трудовых прав работников" отсутствует.

В литературе можно встретить различные мнения. Так, С.С. Алексеев считает, что защита права - это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности⁶³. В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства⁶⁴.

⁶¹ Матузов Н.И. Правовая система и личность. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. - С. 131.

⁶² Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. - М.: Правовая культура, 1996. - С. 217.

⁶³ Алексеев С.С. Общая теория права в 2 т. Т. 1. - М.: Юридическая литература, 1981. - С. 280.

⁶⁴ Толкунова В.Н. Трудовое право. М.: Юрист, 2002. С. 251.

Защита прав работников неотъемлемо связана с социальной направленностью трудового права, а целью защиты является восстановление нарушенных прав. Защита трудовых прав осуществляется не только специально уполномоченными государственными органами, но и профессиональными союзами работников. Кроме того, в ст. 379 ТК РФ предусматривается возможность самозащиты работником своих трудовых прав.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту. Самым распространенным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы)⁶⁵.

В следующих параграфах мы раскроем данное положение.

Формы защиты трудовых прав от дискриминации делятся на юрисдикционные и неюрисдикционные.

Под формой защиты большинство исследователей понимают порядок осуществления уполномоченным субъектом деятельности или комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий (действий) по защите прав и охраняемых законом интересов, осуществляемых в рамках единого правового режима⁶⁶. Форма и способ защиты неразрывно связаны друг с другом. А. А. Сапфинова справедливо замечает, что каждая форма защиты объединяет в единое целое конкретные, характерные для нее способы и соответствующие органы защиты. Данное высказывание можно дополнить следующим высказыванием В. П. Карташовой: "Форма и способ защиты

⁶⁵ Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, 2018. - С. 190.

⁶⁶ Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - СПб.: Юридический центр-Пресс, 2006. - С. 749.

образуют тот необходимый состав, с помощью которого потерпевшее от нарушения права лицо добивается желаемого юридического результата в направлении восстановления нарушенного права".

В литературе юрисдикционная форма представлена как деятельность предусмотренных законом органов (государственных органов, общественных организаций) по защите прав и охраняемых законом интересов (вариант — защита прав государственными или уполномоченными государством органами, обладающими правоприменительными полномочиями)⁶⁷. Она предусматривает возможность использования, в числе прочих способов, судебного порядка.

Под неюрисдикционной формой защиты понимается применение мер (способов защиты) уполномоченным субъектом самостоятельно, без обращения к какому-либо органу. В трудовом праве неюрисдикционная форма защиты представлена, например, в виде самозащиты в соответствии со ст. 379 ТК РФ, в гражданском праве — в соответствии со ст. 14 ГК РФ.

Однако, С.В. Колобова считает, что самозащита как мера защиты неприменима к такому явлению как борьба с дискриминацией.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита. При этом, С.В. Колобова считает, что самозащита как мера защиты неприменима к такому явлению как борьба с дискриминацией⁶⁸.

⁶⁷ Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения / [Электронный ресурс] / А.Ю. Гусев // Журнал российского права. - 2016. - № 7. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-sposoby-zaschity-prav-grazhdan-v-sfere-sotsialnogo-obespecheniya> (дата обращения 03.06.2020).

⁶⁸ Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, 2018. - С. 191.

Представляется, что наиболее правильные понятия содержатся в работах М. В. Лушниковой и А. М. Лушников, Т. Ю. Барышниковой⁶⁹. В качестве родового признака способов защиты прав они называют конкретные действия, направленные на восстановление нарушенных прав, устранение препятствий к их осуществлению, удовлетворение охраняемого законом интереса, воздействие на правонарушителя. По существу, то же самое, но иными словами сказано С.С. Сергеевым, который характеризует способы как закрепленные законом материально-правовые меры принудительного характера, посредством которых производится восстановление (признание) нарушенных (оспариваемых) прав и воздействие на правонарушителя.

Однако ст. 12 ГК вносит некоторую путаницу в определение понятия «способ», на самом деле, как утверждают многие исследователи, имея своим содержанием меры защиты, которые могут быть применены, в случае дискриминации в труде, только посредством судебной защиты – в каждом конкретном случае нарушения прав.

Например, при незаконном увольнении женщины с работы по причине дискриминации по половому признаку, она может самостоятельно либо с помощью профсоюза обратиться в суд за признанием ее права на отсутствие дискриминации (если следовать директивам ООН и практике ЕСПЧ, подтверждающим данное право), восстановлением ее на работе, компенсацией морального вреда⁷⁰.

Таким образом, мерами защиты являются (как и мерами ответственности) формы реализации способов защиты субъективных прав, в данном случае, трудовых, к коим применимы гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности межотраслевого характера.

⁶⁹ Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения / [Электронный ресурс] / А.Ю. Гусев // Журнал российского права. - 2016. - № 7. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-sposoby-zaschity-prav-grazhdan-v-sfere-sotsialnogo-obespecheniya> (дата обращения 03.06.2020).

⁷⁰ Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения / [Электронный ресурс] / А.Ю. Гусев // Журнал российского права. - 2016. - № 7. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-sposoby-zaschity-prav-grazhdan-v-sfere-sotsialnogo-obespecheniya> (дата обращения 03.06.2020).

В мерах защиты упор делается не на возложении лишений, ограничений на субъекты, издавшие акты, а на обеспечение интересов и прав лиц, кого акт задевает, и на восстановление имущественного положения этих лиц⁷¹. Все меры ст. 12 ГК характерны для данного вида защиты прав. Суть же юридической ответственности состоит в претерпевании определенных последствий правонарушителем.

Среди мер защиты трудовых прав работников при разрешении трудовых споров можно выделить следующие: восстановление незаконно уволенного работника на прежней работе; изменение даты и формулировки причины увольнения; изменение неправильных или неточных записей в трудовых книжках; признание срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться; возложение обязанности на работодателя предоставить работнику условия труда, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором; компенсация морального вреда; отмена дисциплинарного взыскания, наложенного с нарушением закона, и другие⁷².

Таким образом, способы защиты делятся на меры защиты и меры ответственности.

Безусловной гарантией восстановления нарушенного права работника является своевременное обращение за защитой. Одним из средств обеспечения прав и интересов работников является ответственность за нарушение трудового законодательства (административная, уголовная, гражданско-правовая, специально-трудовая).

ТК РФ устанавливает положение, в соответствии с которым лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе

⁷¹ Кравченко А.А. Соотношение мер защиты и мер ответственности как способов защиты субъективных гражданских прав / [Электронный ресурс] / А.А. Кравченко // Российский юридический журнал. - 2015. - № 2. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/57472955/> (дата обращения 03.06.2020).

⁷² Трудовое право России. Учебник / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. - Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. - С. 146.

обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ).

Существует необходимость указать на недостатки уголовного нормотворчества и правоприменения, сложившиеся за десять лет существования специальных норм Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ)⁷³.

Меры ответственности, которые могут быть наложены на работодателя в результате дискриминации, указаны в ст. 136 УК РФ (а также в ст. 145 УК РФ), в ч. 4 ст. 3 ТК РФ. Но на практике, например, ст. 136 применяют редко в силу отсутствия практических критериев проявления дискриминации и строгости наказания по данной статье⁷⁴, а если и указывают в решении по делу, то с целью разъяснить, почему она не применима в деле (например, отсутствие формальных признаков дискриминации)⁷⁵. Разбор дела в суде тоже допускает некоторые сложности применительно к защите трудовых прав женщин. Моральный вред, который может быть взыскан с работодателя, оказывается минимален по причине устоявшейся практики судов в занижении данной денежной компенсации, а обязанность восстановления на работе редко налагается судом на работодателя⁷⁶.

Во внимание данные нормы часто не принимаются из-за трудности представления доказательств дискриминации работниками⁷⁷. Практически невозможно доказать, что потерпевший действительно относится к социально незащищенной группе; Комитет по ликвидации всех форм дискриминации в

⁷³ Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 08.06.2020). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 10.06.2020).

⁷⁴ Поленина, С. В. Некоторые вопросы совершенствования организации защиты прав человека от дискриминации / С. В. Поленина // Концепция развития судебной системы и системы добровольного и принудительного исполнения решений Конституционного Суда РФ, судов общей юрисдикции, арбитражных, третейских судов и Европейского суда по правам человека : сб. науч. тр. – Кубань, 2017. – С. 105.

⁷⁵ Решение Ленинского районного суда Еврейской автономной области от 6 сентября 2012 года по делу № 2-84А/2012 [Электронный ресурс] // База судебных актов, судебных решений и нормативных документов «Судебные и нормативные акты РФ». – Режим доступа: <http://www.sudact.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁷⁶ Добрикова Е.П. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов // информационно-правовой портал «ГАРАНТ». 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 29.05.2019).

⁷⁷ Поленина, С. В. Некоторые вопросы совершенствования организации защиты прав человека от дискриминации / С. В. Поленина // Концепция развития судебной системы и системы добровольного и принудительного исполнения решений Конституционного Суда РФ, судов общей юрисдикции, арбитражных, третейских судов и Европейского суда по правам человека : сб. науч. тр. – Кубань, 2017. – С. 98.

отношении женщин отмечал, что в России по этой и иным причинам женщины не прибегают к судебной защите.

Прокуратура Кировского района г. Астрахани защитила права беременной женщины. Потерпевшая обратилась в прокуратуру за помощью, после того как была уволена с работы. В ходе проведенной проверки установлено, что в течение полутора лет женщина работала у индивидуального предпринимателя В. Вайчулиса. Когда в марте 2007 г. она сообщила предпринимателю о своей беременности, тот предложил ей уволиться по собственному желанию. Не желавший осуществлять предусмотренные законодательством выплаты по беременности и родам работодатель пригрозил женщине в противном случае уволить ее за нарушение трудовой дисциплины⁷⁸.

Женщина отказалась увольняться и была уволена за прогул, которого не совершала. С приказом об увольнении ее не ознакомили. Прокуратурой Кировского района г. Астрахани по данному факту было возбуждено уголовное дело по ст. 145 УК РФ. Данная ситуация подпадает под признаки дискриминационного поведения, так как работодатель проводит необоснованные различия в положении сотрудников организации – обычных сотрудников, увольняя женщину по причине беременности.

Применяемая в данном деле ст. 145 УК РФ является специальной по отношению к ст. 136 УК РФ: потерпевшими в соответствии с ней могут быть беременные и имеющие детей в возрасте до 3 лет лица. Общей является ст. 136, так как правоприменители сходятся во мнении, что дискриминационный мотив должен быть в обеих, что подтверждает и Верховный Суд⁷⁹. В доктрине отмечается неэффективность специальной нормы, связанная с более низкими пределами ответственности, что не может обеспечить должную защиту уязвимой группе населения, то есть работодателю даже выгодно – отказывать в

⁷⁸ Акимова Ю.А. Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации / [Электронный ресурс] / Ю.А. Акимова // Современное право. – 2013. - № 1. – С. 70 - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁷⁹ О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)" [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 30.05.2020).

приеме на работу по мотиву беременности, таким образом, уголовное наказание не достигает своей цели⁸⁰.

Действенными мерами в борьбе с дискриминацией являются меры превентивного характера, о чем неоднократно отмечалось как международными органами, так и внутренними органами зарубежных стран.

В доктрине неоднократно отмечалось, что необходима четкая статистика об обращениях женщин за помощью и порядке рассмотрения дел, в соответствии с которой можно было бы судить об эффективности применения тех или иных способа и меры защиты.

Необходимо анализировать кадровые и рабочие процессы, происходящие на предприятиях с низким уровнем гендерной дискриминации с тем, чтобы перенимая опыт, распространять их практику на структуры иных организаций. Также есть возможность по созданию рабочих групп, чья работа будет направлена на оценку деятельности работодателей с точки зрения правомерности⁸¹.

На национальном уровне законодательство стало регулировать проблемы обеспечения равенства в сфере труда начиная с 50-х годов XX в. Западное антидискриминационное законодательство сформировалось и развивается под мощным идеологическим воздействием США⁸².

В США первым национальным актом, закрепившим равенство в сфере труда и занятий, стал Закон 1963 г. о равной оплате. В настоящее время институт обеспечения равенства в сфере труда занимает в этой стране центральное место среди других вопросов трудового права. Дискриминации посвящено огромное количество законов, судебных решений и юридических исследований. В большинстве экономически развитых стран с рыночной

⁸⁰ Авдеева Е.В. / Спорные вопросы квалификации преступлений против личности [Электронный ресурс] / Е.В. Авдеева // Российский судья. – 2016. - № 7. – С. 32 - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁸¹ Доклад Уполномоченного по правам человека в Ростовской области: Трудовые права граждан // Сайт Уполномоченного по правам человека в Ростовской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ombudsman.donland.ru/Default.aspx?pageid=51484>.

⁸² Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

экономикой ситуация похожая: запрет дискриминации в сфере труда и занятий находится в центре правового регулирования труда.

Также в США успешно применяются такие превентивные меры, как воспитательная работа и просвещение населения с помощью специально разработанных социологических опросов, анализа медиаконтента, которые, в конечном итоге, увеличивают базы демографических исследований. Можно привести в пример Pew Research Center, данными которого правительство США пользуется также для анализа эффективности сфер правоприменения и установления в нем пробелов⁸³. В опросах центра принимают участие женщины, занятые в различных отраслях экономики, результаты группируются по многим параметрам, например, в зависимости от полученного образования опрашиваемых, от партийной принадлежности женщин, от вида дискриминации.

Также в целях просвещения населения США публикует на официальных сайтах сравнительные характеристики понятия дискриминации в разных штатах, основные положения законов штатов, виды дискриминации. Здесь существует множество запретов касательно дискриминации для работодателей, которые направлены на конкретные случаи – например, в штате Калифорния существует запрет выяснять при приеме на работу ориентацию человека, отношение к беременности, если только вопрос не направлен на улучшение антидискриминационных правил в организации⁸⁴.

В международном законодательстве также делается упор на профилактические меры. Конвенция Совета Европы № 210 «О предупреждении и пресечении насилия в отношении женщин и насилия в семье» исходит из того, что для профилактики насилия в отношении женщин и борьбы с ним должен использоваться комплексный подход, основанный на обширном

⁸³ Parker, Kim. Gender discrimination comes in many forms for today's working women [Electronic source] / Kim Parker // Factanc. – 2017. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/> (дата обращения 03.06.2020).

⁸⁴ Discrimination Based on Sex and Gender [Electronic source]: comparative report / National Conference of State Legislatures. Bloomberg, 2019. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/-gender-and-sex-discrimination.aspx> (дата обращения 03.06.2020).

межведомственном сотрудничестве. Следовательно, государства должны быть нацелены на всеобъемлющую и скоординированную политику, которая помимо профилактических мер предполагает выделение финансовых и человеческих ресурсов для ее проведения; сотрудничество с неправительственными организациями и гражданским обществом; создание государственного органа (или системы таких органов), ответственных за координацию, реализацию, мониторинг и оценку политики и мер по профилактике насилия и борьбе со всеми ее формами⁸⁵.

Что же касается профилактических мер, то к ним данная Конвенция относит: содействие со стороны государств изменениям (в том числе и законодательным путем) в социальной и культурной модели поведения мужчин и женщин с целью искоренения предрассудков, обычаев, традиций и всей иной практики, которые основаны на идее неполноценности женщин или стереотипности ролей для женщин и мужчин (ст. 12); повышение осведомленности широкой общественности о различных проявлениях всех форм насилия и понимания его недопустимости, последствия насилия для детей, а также о необходимости предотвращения такого насилия (ст. 13); включение в официальные учебные программы материалов (адаптированных для усвоения учащимися) по таким вопросам, как гендерное равенство, нестереотипные гендерные роли, взаимное уважение, ненасильственное разрешение конфликтов в межличностных отношениях, гендерное насилие в отношении женщин и право на личную неприкосновенность (ст. 14); обеспечение или усиление профессиональной подготовки лиц, работающих с жертвами всех актов насилия или лицами, совершившими преступления (ст. 15); обеспечение законодательных или иных мер по введению или поддержанию программ, предназначенных для исправления насильственной модели поведения лиц, совершивших насилие в семье (ст. 16); поощрение

⁸⁵ Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда [Электронный ресурс]: аналит. обзор / Под ред. Л.А. Чикановой, 2014. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

участия частного сектора и средств массовой информации в осуществлении политики, в разработке руководящих принципов и саморегулируемых стандартов по предотвращению насилия в отношении женщин и повышению уважения их достоинства (ст. 17).

Предлагаемые Конвенцией профилактические меры носят долговременный характер, они направлены на внедрение в общество идей гендерного равенства и недопустимости использования насилия.

В России сегодня общегосударственная политика по борьбе с насилием в отношении женщин, механизмы профилактики и пресечения домашнего насилия на федеральном уровне практически не разработаны несмотря на то, что гендерная стратегия Российской Федерации была опубликована еще в 2005 г. Только в 2011 году был создан Координационный совет по гендерным проблемам для координации работы по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁸⁶, действующий в настоящее время при Минтруде России⁸⁷.

Конечно, современное законодательство в этой области необходимо продолжать совершенствовать, но одновременно стоит уделить внимание повышению эффективности правоприменительной практики и обязательности исполнения нормативных правовых актов.

⁸⁶ О Координационном совете по гендерным проблемам [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.03.2011 № 227. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁸⁷ Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Решение проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В кн.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: Сб. ст. / Кол. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО "Совет по вопросам управления и развития". М.: ООО "Вариант", 2015. С. 22.

2.2 Судебная защита прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и за рубежом

Для начала надо сказать, что спор о дискриминации – это спор, который может быть рассмотрен только в таком юрисдикционном государственном органе как суд⁸⁸.

Большую сложность с юридической точки зрения представляет собой вопрос о доказывании факта дискриминации. В "классическом" гражданском судопроизводстве каждая сторона спора обязана доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается. В случае дискриминации такое доказывание чрезвычайно затруднено⁸⁹.

С целью оказания помощи жертвам дискриминации сначала в США, а потом в ЕС законодательство было изменено таким образом, чтобы перенести бремя доказывания дискриминации на ответчика. Летом 2009 года Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию. Хотя в самой Хартии ничего не говорится о переносе бремени доказывания по делам о дискриминации, в решениях и заключениях Комитета Совета Европы по социальным правам, который уполномочен рассматривать жалобы по поводу нарушения Хартии, указывалось, что национальное законодательство стран - участниц Хартии должно предусматривать смягчение бремени доказывания для истца по делам о дискриминации. В других делах прямо указывается, что бремя доказывания должно быть для истца не просто "облегчено", а перенесено на ответчика⁹⁰.

⁸⁸ Лукаш Ю.А. Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: производственно-практическое издание / [Электронный ресурс] / Ю.А. Лукаш // Юстицинформ. - 2015. - № 1. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁸⁹ Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.04.2020).

⁹⁰ Conclusions of the European Committee of Social Rights [Electronic source]: Council of Europe. Brussels, 2004. URL: http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/FA%20Harassment%20&%20Violence%20-%20ETUC%20Interpretation%20Guide%20EN.pdf (дата обращения 18.04.2020).

В России многие женщины отказываются от судебной защиты своих прав по некоторым причинам, выявленным юристами в результате консультационной помощи Центров социально-трудовых прав⁹¹.

Доказывание по делам, связанным с установлением факта дискриминации, является затруднительным, что уменьшает шанс пострадавшей стороны выиграть дело. Зачастую из фабул дел видны признаки дискриминации, но суд отказывает в удовлетворении иска, и большинство таких разрешенных не в пользу истицы дел заставляют отказываться от данного способа защиты. Органы МОТ регулярно обращались с рекомендациями по облегчению или снятию бремени доказывания факта дискриминации в адрес Правительства РФ, но они остались без ответа⁹². Страны, воспринявшие данную концепцию, обязуют ответчика представлять доказательства отсутствия дискриминации (в связи с косвенной дискриминацией) либо распределяют предмет доказывания между ними: заявитель должен представить доказательства того, что имело место различие в обращении, основание которого – пол; затем ответчик доказывает наличие законной цели и соразмерности принятых мер и целей⁹³. Такое распределение бремени доказывания имеет место быть вследствие невозможности доказать незаконность косвенной дискриминации, что является законной для государства рассмотрения дела, и только в соответствии с международными правовыми актами являться неправовой – незаконной в естественно-правовом смысле.

По делам, в которых рассматривается случай прямой дискриминации, истцу необходимо доказать наличие законного запрета на определенные

⁹¹ Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку? / [Электронный ресурс] // Центр социально-трудовых прав. - 2011. – С. 74. Режим доступа: <http://www.profitatms.ru/sites/default/files/bizyukov.pdf> (дата обращения 03.06.2020).

⁹² International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A). P. 496.

⁹³ Постановление ЕСПЧ по делу «D.H. и другие заявители против Чешской республики»: Права человека. Практика Европейского Суда по правам человека // Сайт Олега Анищика о подаче жалоб против России в Европейский Суд по правам человека [Электронный ресурс]. URL: http://europeancourt.ru/uploads/ECHR_D_H_And_Others_v_The_Czech_Republic_13_11_2007.pdf (дата обращения 30.05.2019).

действия работодателя. В законодательстве и судебной практике других стран существует множество составов правонарушений, связанных с дискриминационной деятельностью работодателя, в связи с чем доказывание прямой дискриминации становится легче для пострадавшей стороны.

Судебная практика Канады⁹⁴, а также ЕСПЧ⁹⁵ следует правилу, согласно которому истцу необходимо доказать только то, что условия его работы хуже по сравнению с положением, описанным в законодательстве либо по сравнению с иным работником (необязательно доказывать наличие умысла работодателя) – в случае, если дискриминация имеет косвенный характер. В Канаде, так же, как и в упомянутом международном судебном органе, бремя доказывания отсутствия дискриминационных факторов ложится на ответчика.

Российское определение понятия дискриминации несколько отличается от предложенного МОТ, что указывает на проблемы теоретического и практического планов⁹⁶.

Согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий, дискриминация - это любое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Однако в законодательстве РФ используется другое определение дискриминации: она определяется как "нарушение прав, свобод и законных интересов", совершенное по одному из перечисленных оснований. Таким образом, из буквального толкования российских правовых норм следует, что само по себе иное отношение к человеку при формальном соблюдении его прав нарушением

⁹⁴ Hernandez, Lina M., "Achieving Equality for Women in Labour and Employment – A Comparative Study of Colombia and Canada" (2017). Electronic Thesis and Dissertation Repository. 4825 [Электронный ресурс]. URL: <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=6696&context=etd>. P. 15. (дата обращения 03.06.2020).

⁹⁵ Сыченко Е.В. Дискриминация в практике Европейского суда по правам человека / [Электронный ресурс] / Е.В. Сыченко // Административное право. – 2014. - № 1. – С. 6 – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁹⁶ Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике / [Электронный ресурс] / С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

не является, и дискриминацию можно установить только в случае прямого нарушения какой-либо иной правовой нормы. Вместе с тем на практике дискриминированному работнику крайне сложно установить факт дискриминации и восстановить свои права, поскольку в ситуации, когда иное (помимо дискриминации) нарушение не совершается, дискриминация не устанавливается в силу предписания закона, а когда совершается иное нарушение, наказание следует именно за него, а не за дискриминационные действия. Следует считать, что подобный подход приводит к тому, что нормы права, предусматривающие административную и уголовную ответственность за дискриминацию, остаются в правоприменительной практике не востребованными⁹⁷.

Приведем пример косвенной дискриминации в российской судебной практике. В деле № 2-633/2019 истице, заявляющей требования о выплате ежемесячной премии (переменные выплаты), не удалось доказать, что она за определенный промежуток времени выполняла трудовую функцию так же качественно и своевременно, как и другие сотрудники. Суд не принял доказательства того, что у других сотрудников оплата труда выше, замечаний и взысканий истица не имела, при этом указал на то, что суд не наделен полномочиями по оценке профессионализма, эффективности и результативности деятельности конкретного сотрудника, его личного вклада при выполнении им необходимых для работодателя задач. Суд сделал вывод, что признаки дискриминации в деле отсутствуют⁹⁸. В связи с чем возникает предложение относительно введения норм о косвенной дискриминации в закон и уточнении, перераспределении бремени доказывания в соответствии с данным видом дискриминации.

⁹⁷ Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике / [Электронный ресурс] / С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

⁹⁸ Решение Октябрьского районного суда г. Красноярска от 14 ноября 2019 года по делу № 2-633/2019 [Электронный ресурс] // База судебных актов, судебных решений и нормативных документов «Судебные и нормативные акты РФ». – Режим доступа: <https://sudact.ru> (дата обращения: 03.06.2020).

При рассмотрении другого дела⁹⁹ суд удовлетворил иск частично, указав на отсутствие признаков дискриминации, при этом применив последствия таковой – восстановление на работе по ст. 394 ТК РФ, взыскание заработка по ст. 234 ТК РФ, взыскание морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Сотрудницу театра уволили по причине сокращения численности работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обосновав расторжение трудового договора более низкой производительностью труда по сравнению с другими сотрудниками (ст. 179 ТК РФ). Истица, артист драмы, утверждала, что действительной причиной увольнения послужил пол сотрудницы. При этом суд подтвердил то, что работодатель не представил достоверные доказательства того, что истица имеет относительно иных работников, оставленных на работе, более низкую производительность труда и квалификацию. То есть в данной ситуации суд, удовлетворяя иск, исходил из нарушения ответчиком процедуры прекращения трудового договора, а не признания увольнения дискриминационным, так как истица не смогла доказать наличие дискриминационных признаков.

Таким образом, сложности возникают при доказывании прямой дискриминации обеими сторонами спора – как истцом, так и ответчиком.

Косвенная дискриминация как вид дискриминации в Российской Федерации не признана. Проблема отсутствия перераспределения бремени доказывания как относительно истца и ответчика, так и в связи с различными видами дискриминации, кроется в том, что российское антидискриминационное законодательство, находящееся на начальной стадии развития, еще не в полной мере восприняло особенности правовых подходов, сформулированных в международных органах.

Европейским комитетом по социальным правам были сформулированы правила о переносе бремени доказывания по делам как о прямой, так и о косвенной дискриминации. Обычно в делах о прямой дискриминации на

⁹⁹ Решение Колтацкого городского суда Архангельской области от 6 февраля 2017 года по делу № 2-366/2017 [Электронный ресурс] // База судебных актов, судебных решений и нормативных документов «Судебные и нормативные акты РФ». – Режим доступа: <https://sudact.ru> (дата обращения 03.06.2020).

основании какого-либо признака заявитель должен продемонстрировать, что: в отношении определенного лица имело место различие в обращении; в результате такого обращения одно лицо оказалось (или могло оказаться) в менее выгодном положении, чем другое; обстоятельства, в которых находились указанные лица, сопоставимы (не отличались по сути); единственным основанием различия в обращении была какая-либо из персональных характеристик (пол, возраст, язык и т. д.)¹⁰⁰.

Далее бремя доказывания переходит на ответчика, который должен доказать, что: продемонстрированному заявителем различию имеется объективное или разумное оправдание, т. е. различие преследовало законную цель; между предпринятыми мерами и достигаемыми законными целями существовала разумная соразмерность (пропорциональность).

Директивы 2000/43/ЕС и 2000/78/ЕС¹ расценивают как незаконную и косвенную дискриминацию, при которой внешне нейтральная норма, критерий или практика ставят представителей какого-то меньшинства в особенно невыгодное положение по сравнению с другими лицами. Упомянутые директивы предусмотрели, что в гражданских делах в случае, если лицо, считающее себя жертвой дискриминационного обращения, сможет представить суду (или иному органу) факты, из которых можно предположить, что имела место дискриминация, бремя доказывания должно быть возложено на ответчика, который будет обязан доказать, что принцип равноправия не был нарушен. Перенос бремени доказывания используется не только при рассмотрении дел о дискриминации, но также и в работе иных, квазисудебных органов.

По существу, судебная защита является на сегодняшний день единственным способом защиты от дискриминации, а способом защиты прав пострадавшего — признание факта дискриминации. Например, моральный вред

¹⁰⁰ Дикман С.С. Защита личности от дискриминации в 3 т. Т. 1. – М.: Новая юстиция, 2009. – С. 353.

сложно взыскать по таким делам вследствие необходимости доказывания как дискриминации, так и причинения нравственных страданий истцу¹⁰¹.

Отсутствуют механизмы восстановления прав лиц, подвергшихся дискриминации; фактические возможности привлечения к ответственности за дискриминацию; механизмы, способствующие профилактике и недопущению дискриминации. Напротив, дискриминация в массах является скорее одобряемым явлением, которое рассматривается как неизбежно свойственное нашему обществу.

¹⁰¹ Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Решение проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В кн.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: Сб. ст. / Кол. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО "Совет по вопросам управления и развития". М.: ООО "Вариант", 2015. С. 52.

2.3 Иные способы защиты прав женщин от дискриминации в сфере труда в России и за рубежом

Способы защиты как меры принудительного воздействия, обладающие особенностями для трудовых отношений, могут применяться, кроме самозащиты, с помощью неких посредников – профессиональных союзов, прокуратуры. Надо отметить, что работник имеет право обратиться за защитой прав от дискриминации непосредственно в суд, но закон строго не ограничивает возможность обращения в другие органы, указывая лишь, что индивидуальный трудовой спор лица, подвергшегося дискриминации, рассматривается непосредственно в суде¹⁰². По факту нарушения права работник может обратиться в профсоюз, прокуратуру, государственную инспекцию труда, к уполномоченному по правам человека.

Профсоюзы имеют право по жалобам своих членов, а также других работников и по собственной инициативе обращаться в суд для защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, в государственную инспекцию труда либо напрямую к работодателю¹⁰³.

В наиболее общем виде способы осуществления защитной функции профсоюзами представлены в ст. 370-378 ТК РФ, ст. 46 ГПК РФ.

Обращение профсоюза в суд получает общественную огласку, а соединение интеллектуальных ресурсов многих профсоюзных работников помогает женщине быстрее, профессиональнее составить иск. Изначально Светлана Медведева, столкнувшаяся с дискриминацией в сфере труда и получившая от нескольких фирм отказ в приеме на работу по специальности капитана судна, обратилась за помощью в Минтруд РФ и районный суд, где ей разъяснили, что по внутреннему законодательству РФ ее право на труд ограничено. Затем она обратилась в Российский профсоюз моряков и подала

¹⁰² Абдуллаев Э.Э. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования / Э.Э. Абдуллаев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 45.

¹⁰³ Стремюхов А.В. Человек и его правовая защита: теоретические проблемы : моногр. - СПб.: Питер, 1996. С. 36.

жалобу в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, после чего ее дело было рассмотрено, и суд признал верховенство в данном случае норм международного права. Как отмечает работница, данный прецедент поможет другим женщинам оспорить постановление Правительства от 25 февраля 2000 г. № 162¹⁰⁴.

Работница, трудовые права которой нарушены, вправе обратиться в органы Федеральной инспекции труда, которая в соответствии с закрепленными за нею полномочиями, осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства. По жалобе работника проводится проверка и составляется соответствующий протокол, а в случае обнаружения действительных правонарушений со стороны работодателя последнему выдается предписание об их устранении. Если работодатель допустил прямое нарушение закона, ущемив права и гарантии работников, его привлекают к административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Не являясь органом по рассмотрению трудовых споров, инспекция не вправе принимать решения, обязывающие работодателя принять сотрудника на работу или компенсировать причиненный ему вред, но может зафиксировать факт дискриминации, что в свою очередь, станет хорошим подспорьем в случае судебного разбирательства¹⁰⁵.

Инспекция труда не может установить признаки дискриминации – это может только суд, инспекция же – лишь нарушение норм закона с помощью чек-листов¹⁰⁶. Инспекция может явиться с внеплановой проверкой на жалобу, и, в случае наличия признаков нарушения закона – оштрафовать, таким образом,

¹⁰⁴ Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / науч. ред. А.С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2018. — С.5.

¹⁰⁵ Обеспечение соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан: Отчет о результатах деятельности Государственной инспекции труда в Ярославской области за первое полугодие 2018 года // Государственная инспекция труда в Ярославской области [Электронный ресурс]. URL: http://www.yarregion.ru/depts/dtspn/DocLib/instruc/trud/Doklad_20170713.pdf (дата обращения 30.05.2019).

¹⁰⁶ Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс]: приказ Роструда от 10.11.2017 № 655 (ред. от 11.04.2018). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

данный орган не проверяет, есть ли дискриминация, он проверяет есть ли, например, необоснованный отказ в приеме на работу¹⁰⁷.

Государственная инспекция труда может назначить административное наказание: ст. 5.27, 5.62, 13.11.1 кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹⁰⁸ содержат составы правонарушений, которые подразумевают дискриминацию, причем состав 5.62 является общим для остальных. Однако чаще применяется ст. 5.27 о нарушении трудового законодательства, т.к. дискриминация на работе – тоже нарушение закона, таким образом, теряется самостоятельное значение ст. 5.62 и смысл ее введения в закон.

Итак, взаимодействие юрисдикционных органов друг с другом по поводу защиты прав и свобод работников осложнено отсутствием четкого механизма правоприменения в данной сфере.

Обращаясь к опыту других стран, невозможно не заметить, что некоторые из них обладают достаточно развернутой системой органов, чья деятельность направлена на защиту трудовых прав от дискриминации, в том числе, по половому признаку.

В канадской правовой системе можно выделить три способа защиты прав от дискриминации, включая права женщин в сфере труда: третейский процесс, национальное судебное разбирательство и международное судебное разбирательство. Для защиты прав человека в сфере дискриминации в Канаде существует специальный суд – Канадский трибунал по правам человека (далее - Трибунал), однако, до того, как станет возможным принятие судом жалобы, Комиссией по правам человека (далее - Комиссия) будет предложено гражданину решить конфликт, не прибегая к суду, а используя процесс посредничества, когда работник и работодатель контролируют исход дела, а

¹⁰⁷ Кожемякина Е. ГИТ проверяет работодателей: какие нарушения встречаются чаще всего? / [Электронный ресурс] / Е. Кожемякина // ЭЖ-Юрист. – 2019. - № 14. – Режим доступа: <https://www.eg-online.ru/article/397531/> (дата обращения 03.06.2020).

¹⁰⁸ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.06.2020). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 24.06.2020).

третья сторона занимает нейтральную позицию и в меньшей степени направляет стороны, чем это делает суд.

Посредничество имеет преимущества перед судебным разбирательством: оно экономит время, является более дешевой формой разрешения конфликта, сеанс посредничества конфиденциален. Посредником выступает государственный инспектор труда («a Labour Program Inspector»). На процесс сторонам необходимо принести документы, подтверждающие их мнение, при этом сам процесс может быть растянут во времени и не содержать таких формальных процедур, как присутствие сторон в одном помещении, заслушивание их прав и обязанностей и так далее, потому как данная форма разрешения конфликта предполагает свободу сторон, возможность решить конфликт, не отвлекаясь от работы – в таком случае посредник обязан лично беседовать с каждой стороной, выяснять их мнение по почте или по телефону¹⁰⁹. Данный способ урегулирования конфликтов предусмотрен четырнадцатым разделом третьей части Трудового Кодекса Канады.

Если посредничество не дало желаемого для сторон результата, женщина может подать иск в Канадский трибунал по правам человека для защиты своих трудовых прав от дискриминации. Чтобы сделать это, необходимо для начала связаться с Канадской комиссией по правам человека – федеральной либо региональной (под юрисдикцию федеральной Комиссии попадают федеральные отрасли труда). Комиссия по правам человека является органом административной юстиции, регулируемым на федеральном уровне законом «О правах человека», на региональном – законами провинций, например, Кодексом прав человека Онтарио.

Защита прав работника от дискриминации представляет собой целый комплекс мер, связанный с подачей обращения в Комиссию по правам человека.

¹⁰⁹ Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2) [Электронный ресурс]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> (дата обращения 20.05.2020).

Комиссия и Трибунал действуют независимо друг от друга. Комиссия определяет, является ли иск по защите права реакцией на дискриминацию, исследуя факты, относящиеся к делу и подтверждая их действительность, Трибунал решает дело по существу после передачи жалобы Комиссией и обязывает стороны исполнить его решение. Также Комиссия осуществляет защиту прав работников посредством исследований, выработки доктринальных положений, создания статистики и разработки целевых программ по ликвидации дискриминации и обеспечению информированности населения о прошлом, настоящем и будущем культуры прав человека.

Таким образом, на практике различные правовые формы действуют в комплексе для защиты прав от дискриминации в канадской правовой сфере¹¹⁰.

В Комиссию можно отправить жалобу по почте, по электронной почте, с помощью телефонного звонка. Условия для подачи жалобы определены в разделах 40 и 41 третьей части канадского закона «О правах человека». Жалоба может быть подана как лицом, подвергшимся дискриминации, так и инициирована самой Комиссией. Условиями для подачи жалобы является то, что она не должна быть недобросовестной, не должна быть подана по истечении года с момента совершения последнего акта дискриминации, а жертва дискриминации уже исчерпала все возможные иные способы защиты своих прав¹¹¹.

Жалоба должна содержать основания дискриминации, прописанные в законе либо установленные в судебной практике, а также доказательство негативного влияния на жертву дискриминации. Если Комиссия приняла жалобу, она направляет копию жалобы ответчику. Также в законе предусмотрена защита от посягательств на истца – он имеет право в случае мести, недобросовестных действий другой стороны или иных лиц

¹¹⁰ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 238.

¹¹¹ Canadian Human Rights Act, RSC 1985, с Н-6 [Электронный ресурс]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/page-6.html#docCont> (дата обращения 20.05.2020).

(заинтересованных в неудовлетворении иска) заявить об этом в Комиссию, обратиться в полицию.

Хоть Трибунал и схож по своему статусу с судебным органом, он им не является, как и Комиссия. Разрешение дела таким способом не требуют от истца произведения расходов, в отличие от судебного разрешения дела, при том что заявитель, если посчитает нужным, может напрямую обратиться в суд.

Трибунал воспринял применение таких правовых мер реагирования на дискриминацию женщин, как «позитивные действия»¹¹². Федеральная юрисдикция и Онтарио первыми приняли законодательство о позитивных действиях, что означает – защита трудовых и иных прав должна осуществляться не только в отношении индивида, но – по результатам конкретного дела – и в отношении группы людей, так как защита коллективных прав имеет не менее важное значение, чем защита прав индивидуальных¹¹³: чтобы пресечь конкуренцию в сфере труда между работниками, выполняющими одинаковые трудовые функции, а также между работниками, выполняющими разные трудовые функции, необходимо устранить неравенство в обществе и дискриминацию по отношению к целым группам, привить уважение ко всем биологически и социально отличающимся группам лиц¹¹⁴. Примером дискриминации между работниками, выполняющими разные трудовые функции, может являться также то, что работнице с низкооплачиваемой работы будет затруднительно перейти на высокооплачиваемую работу или работу, связанную с исполнением властных полномочий. Так, например, в 1979 году в Канаде суд удовлетворил иски женщин, которых не приняли на работу в полицию из-за их роста и веса, усмотрев дискриминацию в решении отделения полиции¹¹⁵. Положение о

¹¹² Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – 250 p.

¹¹³ Ibid. P. 249.

¹¹⁴ Ibid. P. 246.

¹¹⁵ Поленина, С. В. Некоторые вопросы совершенствования организации защиты прав человека от дискриминации / С. В. Поленина // Концепция развития судебной системы и системы добровольного и принудительного исполнения решений Конституционного Суда РФ, судов общей юрисдикции, арбитражных, третейских судов и Европейского суда по правам человека : сб. науч. тр. – Кубань, 2017. – С. 101.

защите коллективных прав прописано как цель деятельности Трибунала по правам человека Канады в Правилах проведения процедуры¹¹⁶.

Важную роль в защите прав женщин от дискриминации в Канаде играют доступные отчеты о деятельности уполномоченных органов, благодаря которым можно проследить эволюцию прав женщин в сфере защиты от дискриминации и сделать выводы об эффективности многих способов и направлений защиты.

За 2016 год в федеральную Комиссию поступило 1747 жалоб, поданных женщинами, 816 из которых были признаны касающимися защиты прав в связи с дискриминацией, 268 было рассмотрено Комиссией и удовлетворено, 358 касались юрисдикции другого органа, 164 – не удовлетворено, 41 дело было решено Трибуналом, 100 жалоб было признано Комиссией недобросовестными. Также в отчете о деятельности Комиссии показано, как за двадцать лет состояние рабочей силы изменилось к лучшему. С 1996 года процентный рост числа женщин в публичной сфере составил 4,8%: с 49,5% от общего процентного числа работников до 54,3%. В 2017 году из 1675 жалоб удовлетворено 215, не удовлетворено 156¹¹⁷.

В результате работы Комиссии в 2017 году в закон «О правах человека» добавилось два новых основания для защиты от дискриминации – гендерное самовыражение и генетические особенности.

Можно сделать вывод о том, что комплексный подход к защите прав женщины в Канаде во многом успешен, и что законодательство восприняло гендерную теорию неравенства¹¹⁸. Однако предложенные статистические данные не отражают защиту от дискриминации в полной мере – обеспечение равенства числа женщин и мужчин не означает, например, обеспечение равных условий труда. Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении

¹¹⁶ Canadian human rights tribunal rules of procedure [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/procedures/rules-of-procedure-en.html> (дата обращения 20.05.2020).

¹¹⁷ People first [Electronic source]: The Canadian Human Rights Commission's Annual Report to Parliament (2017) // Canadian human rights commission. URL: http://chrcreport.ca/assets/pdf/CHRC_rapport_annuel_2017_ang.pdf (дата обращения: 20.05.2020).

¹¹⁸ Fudge, Judy. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 249.

женщин рекомендует Канаде разработать национальную гендерную стратегию, политику и план действий для устранения все еще сохраняющихся глубинных факторов, вызывающих неравенство женщин¹¹⁹. В рекомендациях указывается, что одно лишь законодательство не может обеспечить успех в деле ликвидации дискриминации по признаку пола и что необходимо осуществить национальный план, который изменил бы культуру путем устранения элементов, вызывающих неравенство женщин на рабочем месте.

Например, в Швеции действует закон "Об образовании", согласно которому необходимо проводить гендерно-нейтральное обучение и воспитательную работу с учениками в целях их толерантного взросления и гуманного отношения к людям. При этом на уроках труда мальчики и девочки вместе обучаются шитью, вязанию, резьбе по дереву и обработке металла. На занятиях по домоводству их учат гладить белье, стирать, готовить еду, планировать расходы на домашнее хозяйство¹²⁰.

В России существуют многочисленные комитеты консультационного характера, подчиненные государственным органам: Координационный совет Минтруда России по гендерным проблемам, Отдел демографической политики и вопросов гендерного равенства при Департаменте демографической политики и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты РФ, Комитет Государственной Думы по вопросам семьи, женщин и детей (обеспечивает законодательно конституционную защиту семьи, материнства, детства), Межведомственная комиссия по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин в Российской Федерации (разрабатывает стратегию по сохранению равенства на основании Приказа Минздравсоцразвития № 457, МИД РФ № 6701, Минобрнауки РФ № 132, МВД РФ № 407, Минсельхоза РФ № 153 от 05.06.2006 "О Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения

¹¹⁹ Concluding Observations on the combined eighth and ninth Periodic Reports of Canada, UNOR, CEDAW/C/CAN/CO/8-9, 2016 [CEDAW Concluding Observations on 8th and 9th reports of Canada] [Electronic source]. URL: http://www.etoconsortium.org/nc/en/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUId%5D=194 (дата обращения 03.06.2020).

¹²⁰ Знак равенства [Электронный ресурс]: официальный сайт Швеции на русском языке (2020) // Swedish Institute. URL: <https://ru.sweden.se/ljudi/znak-ravenstva/> (дата обращения 03.06.2020).

равенства мужчин и женщин в Российской Федерации"¹²¹). Эксперты отмечают, что наличие различных комиссий в ведении государственных органов власти, ответственных за контроль в сфере демографии и гендерного равенства, неспособно в полной мере реализовать равноправие, необходимо введение действенного механизма защиты прав женщин¹²².

Департамент демографической политики и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.10.2012 № 323 "Об утверждении положения о Департаменте демографической политики и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации"¹²³ имеет определенные задачи и функции, свидетельствующие о том, что существует недопонимание сущности гендерной теории: задачи данного органа сводятся либо к обеспечению своевременного осуществления компенсационных и иных выплат различным категориям женщин, либо к неконкретизированному «обеспечению реализации на практике принципа равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в обществе».

Межведомственная комиссия же координирует работу по приведению законодательства Российской Федерации в соответствии с «Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», но отсутствует какой бы то ни было отчет о ее деятельности, Приказом он не предусмотрен.

Все это подтверждает мнение правоведов, утверждающих о неэффективности создания и деятельности таких органов, не последнее место в чем занимает отсутствие официальных отчетов об их деятельности.

¹²¹ О Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин в Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития № 457, МИД РФ № 6701, Минобрнауки РФ № 132, МВД РФ № 407, Минсельхоза РФ № 153 от 05.06.2006. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

¹²² Максимов А.А. Особенности правовой защиты равенства прав и свобод мужчин и женщин в Российской Федерации / [Электронный ресурс] / А.А. Максимов // Вестник Международного института экономики и права. – 2014. - № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovoy-zaschity-ravenstva-prav-i-svobod-muzhchin-i-zhenschin-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения 03.06.2020).

¹²³ Об утверждении положения о Департаменте демографической политики и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 17.10.2012 № 323 (ред. от 07.07.2017). Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.06.2020).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дискриминация определяется в Конвенции Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" 1958 года № 111 как любое различие, исключение или предпочтение, основанное на расе, цвете кожи, поле, религии, политических убеждениях, национальном происхождении или социальном происхождении, которое приводит к нарушению равенства возможностей или обращения в сфере занятости.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Представляется необходимым закрепить в специальном законе различные типы и виды дискриминации, определить критерии дискриминации, а также определить специальный орган, который контролировал бы исполнение данного закона. Это поможет правоприменителям определить, как то или иное нарушение прав влияет на работников, следовательно, какие меры защиты подлежат применению; разработка практических критериев дискриминации послужит успешному применению санкций за дискриминацию в сфере труда.

Отсутствие критериев дискриминации, в свою очередь, ведет к непониманию судьями возможностей применения статей, устанавливающих санкции за дискриминацию. Существующие ныне судебные и иные органы не осуществляют достаточно эффективно защиту прав от дискриминации.

2. Необходимы признание субъективного права на отсутствие дискриминации в сфере труда, определение содержания понятий, относящихся к институту защиты от дискриминации, разработка специальных правил для некоторых категорий работников в силу специфики работы. Вследствие этого появится связь между текстом закона и реальными последствиями защиты, реальным восстановлением на работе, которое суды не спешат применять на практике. Таким образом, меры защиты и ответственности будут соразмерны нарушению. Этого можно добиться с помощью введения в статью 3 ТК РФ следующих положений:

- "под дискриминацией понимается различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств";

- "работники имеют право на отсутствие дискриминации, которая может быть установлена в любом судопроизводстве";

- "специфика работы – это неотъемлемые характеристики работы, основанные на профессионально-квалификационных требованиях, например, способность работать на компьютере. При этом, если представителю социально уязвимой группы населения (в том числе, женщине) отказали в принятии на работу, и он предполагает наличие дискриминации, а работодатель ссылается на данную норму, то вследствие косвенности дискриминации работодатель будет обязан доказать отсутствие таких оснований отказа, как предположение о сравнительных характеристиках занятости женщин в целом, о стереотипных характеристиках пола, а также доказательство того, что работодатель не принял на работу лиц, изъявляющих желание заключить трудовой договор, по причине недостаточного соответствия требованиям, предъявляемым к данной работе. Например, если работодатель-театр не принял на работу актрису, он должен будет доказать, что ее способность, как и способности иных лиц, кому было отказано в принятии на работу, выполнять роль мужчины не соответствует сценарным установкам".

3. Обязательства, содержащиеся в таких международных правовых актах, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, не выполняются Российской Федерацией, на что многократно указывали Комитеты ООН.

Представляется необходимым ежегодное опубликование официального отчета о реализации норм закона, который бы позволял судить о проблемах защиты прав женщин в России.

4. Существует необходимость заимствования международного и зарубежного правового опыта в защите прав женщин от дискриминации в сфере труда в соответствии с выявленными мерами регулирования защиты прав женщин от дискриминации в некоторых зарубежных странах, в частности, в Канаде и США, а именно восприятие гендерного подхода к роли женщины в сфере труда, что проявляется в намерении государства создать для обоих полов такие условия труда, в которых было бы наиболее удобно реализовывать трудовые функции посредством наложения специальных обязанностей на работодателей и создания системы специализированных органов, защищающих от неисполнения этих обязанностей. В нормативных правовых актах зарубежных стран подробно определена комплексная процедура защиты, осуществляемая посредством административного процесса и процесса посредничества.

5. Сегодня в России на публицистическом и государственном уровнях продолжают говорить о потребности реформирования законодательства и процедур защиты, и такой диалог имеет результаты – с 1 января 2021 года вступает в силу Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин", сокращенный с 456 до 100 позиций.

Представляется необходимым продолжение сокращения перечня тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, посредством автоматизации или роботизации по мере развития науки и техники в стране. До момента полной ликвидации Перечня следует обеспечить финансирование программ в отношении улучшения качества средств индивидуальной защиты на предприятиях; обеспечить наличие информированных согласий работников с учетом налаживания двусторонних отношений на работе, связей между работником и работодателем; международные органы также указывали на необходимость изменений. Комитет ООН по ликвидации дискриминации в

отношении женщин в ноябре 2017 года указал на то, что Российская Федерация не выполняет свои международные обязательства, а именно: обязательство принять меры с целью изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин в целях достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин¹²⁴. В отсутствие таких мер не может быть искоренен формальный подход к женщине.

6. Требуется законодательная разработка предмета доказывания по делам о дискриминации в зависимости от типа и вида дискриминации, распределение обязанности по доказыванию между работником и работодателем с учетом практики международных органов.

В соответствии с данной рекомендацией предлагается ввести в закон следующие формулировки относительно предмета доказывания: "при доказывании наличия прямой дискриминации заявитель должен предоставить совокупные доказательства того, что в отношении него имело место различие в обращении, в результате такого обращения одно лицо оказалось (или могло оказаться) в менее выгодном положении, чем другое; обстоятельства, в которых находились указанные лица, не отличались; единственным основанием различия в обращении была какая-либо из персональных характеристик (пол, возраст, язык и др.)¹²⁵.

В свою очередь ответчик должен доказать, что продемонстрированному заявителем различию имеется объективное или разумное оправдание, т. е. различие преследовало законную цель, между предпринятыми мерами и достигаемыми законными целями существовала разумная соразмерность.

¹²⁴ Views adopted by the Committee under article 7 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 91/2015: United Nations [Electronic source]. URL: <https://undocs.org/en/CEDAW/C/68/D/91/2015> (дата обращения 03.06.2020).

¹²⁵ Дикман С.С. Защита личности от дискриминации в 3 т. Т. 1. – М.: Новая юстиция, 2009. – С. 353.

По делам о косвенной дискриминации в предмет доказывания ответчика включать также обстоятельства отсутствия дискриминационных факторов, послуживших основанием для иска".

7. Целесообразно законодательное введение таких превентивных мер, как содействие государства изменениям в культурной модели поведения мужчин и женщин с целью искоренения практики, которая основана на идее неполноценности женщин или стереотипности ролей для женщин и мужчин; включение в официальные учебные программы материалов (адаптированных для усвоения учащимися) по таким вопросам, как гендерное равенство, нестереотипные гендерные роли, взаимное уважение, ненасильственное разрешение конфликтов в межличностных отношениях, право на личную неприкосновенность.

8. В тех случаях, когда на рабочем месте существует дискриминационная по признаку пола практика, женщины и их представители будут иметь возможность обратиться за помощью в Государственную инспекцию труда или обратиться с иском суд, однако с учетом вступления в силу специального закона, новых норм, сложность рассмотрения таких дел возрастет, поэтому представляется необходимым создание органов по рассмотрению споров о дискриминации – судебных учреждений или органов административной юстиции, в которые гражданин будет иметь право обратиться с заявлением.

На наш взгляд, прав немецкий ученый Э. Фромм, что непринятие гендерного подхода к равенству и естественно-правового подхода к человеку ставит под вопрос возможность дальнейшего существования человечества. Принятие гендерного подхода есть следствие осознания самосохранения¹²⁶.

¹²⁶ Фромм Э. Иметь или быть? / Пер. с нем. Э. Телятниковой. – М.: Изд-во АСТ, 2017. – С. 303.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с "Протоколом [N 1]", "Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней", "Протоколом №7"). URL: <http://www.consultant.ru>.

3. Конвенция № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 08.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4 ч. Ч. 1. [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

8. О Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин в Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Минздравсоцразвития № 457, МИД РФ № 6701, Минобрнауки РФ № 132, МВД РФ № 407, Минсельхоза РФ № 153 от 05.06.2006. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] : приказ Роструда от 10.11.2017 № 655 (ред. от 11.04.2018). Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Акты высших органов судебной власти

10. О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Судебная практика

13. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33-33167/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

14. Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 по делу № 46-КГ17-24 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

15. Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 по делу № 617-О-О [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

16. Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 по делу "Даниленков и другие против России" (жалоба № 67336/01) (V Секция). Режим доступа: <https://www.garant.ru>.

17. Постановление ЕСПЧ по делу «D.H. и другие заявители против Чешской республики» [Электронный ресурс]. URL: http://european-court.ru/uploads/ECHR_D_H_And_Others_v_The_Czech_Republic_13_11_2007.pdf.

18. Решение Колтацкого городского суда Архангельской области от 6 февраля 2017 года по делу № 2-366/2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sudact.ru>.

19. Решение Октябрьского районного суда г. Красноярска от 14 ноября 2019 года по делу № 2-633/2019 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sudact.ru>.

Специальная литература

20. Абдуллаев Э.Э. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования [Электронный ресурс] / Э.Э. Абдуллаев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

21. Авдеева Е.В. / Спорные вопросы квалификации преступлений против личности [Электронный ресурс] / Е.В. Авдеева // Российский судья. – 2016. - № 7. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

22. Акимова Ю.А. Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Ю.А. Акимова // Современное право. – 2013. - № 1. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

23. Антонова Е. Дума отклонила законопроект о гендерном равенстве [Электронный ресурс] / Е. Антонова // Сетевое издание «РБК». – 2019. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/04/07/2018/5b3a18199a79478059036c04>.

24. Антонова Ю.А. Создание правовой среды для защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, пола и возраста. Концепции развития российского законодательства : сборник материалов / Ю. А. Антонова, Т. А. Васильева, А. Г. Осипов. – Москва : Новая юстиция, 2011. – 191 с.

25. Бартнев Д.Г. Запрещенные профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? [Электронный ресурс] / Д.Г. Бартнев // Международное правосудие. – 2016. - № 3. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

26. Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку? [Электронный ресурс] / П.В. Бизюков // Центр социально-трудовых прав. - 2011. – 124 с. Режим доступа: <http://www.proftatms.ru/sites/default/files/bizyukov.pdf>.

27. Васильева Т.А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики [Электронный ресурс] / Т.А. Васильева // Труды института государства и права Российской академии наук. – 2013. - № 1. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21482741>.

28. Власти РФ объяснили низкие зарплаты женщин традиционным семейным укладом [Электронный ресурс] // Такие Дела. - 2020. Режим доступа: <https://takiedela.ru/news/2020/03/13/uklad-i-zarplaty/>.

29. Воронина, О.А. Феминизм и гендерное равенство / О.А. Воронина. – М.: Эдиториал УРСС, 2003. – 320 с.

30. Герасимова Е.С. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России / Е.С. Герасимова, С.А. Саурин, Н.Л. Лютов // Центр социально-трудовых прав : доклад. – М., 2015. – 125 с.

31. Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека: метод. рекомендации от 12.07.2002 № 11-8/240-09 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

32. Добрикова Е. П. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов [Электронный ресурс] / Е. П. Добрикова // информационно-правовой портал «ГАРАНТ». - 2017. Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

33. Доклад о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Российской Федерации (2010-2014 г.г.): Консорциум женских неправительственных объединений. Режим доступа: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/RUS/INT_CEDAW_NGO_RUS_19553_R.pdf.

34. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – Москва: Изд-во «Государство и право», 2008. С. 391 - 392.

35. Ключков М.А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты. Научно-практическое пособие / М.А. Ключков, Ю.Н. Полетаев. - Москва: Проспект, 2016. - 240 с.

36. Кожемякина Е. ГИТ проверяет работодателей: какие нарушения встречаются чаще всего? [Электронный ресурс] / Е. Кожемякина // ЭЖ-Юрист. – 2019. – Режим доступа: <https://www.eg-online.ru/article/397531/>.

37. Корючина И.А. Инспекции труда - к вопросу о повышении эффективности деятельности [Электронный ресурс] / И.А. Корючина // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 1. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

38. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

39. Максимов А. А. Особенности правовой защиты равенства прав и свобод мужчин и женщин в Российской Федерации [Электронный ресурс] / А. А. Максимов // Вестник Международного института экономики и права. – 2014. - № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovoy-zaschity-ravenstva-prav-i-svobod-muzhchin-i-zhenschin-v-rossiyskoy-federatsii>.

40. Г. М. Михалева. Дискриминация женщин в трудовой сфере / Г.М. Михалева // Защита прав уязвимых групп в трудовой сфере: сб. докл. – Москва, 2016. – 268 с.

41. Назметдинов Р.Р. Защита от дискриминации в Соединенных Штатах Америки [Электронный ресурс] / Р.Р. Назметдинов // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2016. - № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-ot-diskriminatsii-v-soedinennyh-shtatah-ameriki>.

42. О проблемах реализации конституционных прав и свобод граждан на территории Красноярского края в 2017 году: доклад. Режим доступа: https://www.ombudsmankk.ru/media/doc/Doklad_UPCH_2017.pdf.

43. Обеспечение соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан: отчет о результатах деятельности Государственной инспекции труда в Ярославской области за первое полугодие 2018 года. Режим доступа: http://www.yarregion.ru/depts/dtspn/DocLib/instruc/trud/Doklad_20170713.pdf

44. Поленина, С. В. Некоторые вопросы совершенствования организации защиты прав человека от дискриминации / С. В. Поленина // Концепция развития судебной системы и системы добровольного и принудительного исполнения решений Конституционного Суда РФ, судов общей юрисдикции, арбитражных, третейских судов и Европейского суда по правам человека : сб. науч. тр. – Кубань, 2017. – С. 96-109.

45. Постовалова Т.А. Право Европейского союза. Краткий курс: учеб. пособие. – Москва: Проспект, 2017. – 256 с.

46. Практика по трудовым спорам [Электронный ресурс] // Специализированное бюро по трудовому праву «Трудовой консалтинг». - Режим доступа: <http://www.trud-consulting.ru/scripts/files/books/tk-bulletin-v1.pdf>.

47. Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / науч. ред. А.С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург: СПбГУП, 2018. — 144 с.

48. Рыженкова Ю. Число запрещенных для женщин профессий снизят в пять раз [Электронный ресурс] / Ю. Рыженкова // Сетевое издание «Солидарность». – 2019. - Режим доступа: https://www.solidarnost.org/news/Chislo_zapreshennyh_dlya_zhenschin_professiy_snizyat_v_pyat_raz.html.

49. Рыкова А. Опасные для репродуктивного здоровья профессии [Электронный ресурс] / А. Рыкова // Сетевое издание rt.com. – 2019. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5d5f8a859a7947f6383d080f>.

50. Самопанщиков К. Труд мужской, труд женский / К. Самопанщиков // Химия и жизнь: науч. журн. / Наука. – Москва, 1973. – Т. 9.

51. Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике [Электронный ресурс] / С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

52. Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита: теоретические проблемы : моногр. – Санкт-Петербург: Питер, 1996. С. 9-36.

53. Сыченко Е.В. "Законная" дискриминация: запрет применения труда женщин на некоторых видах работ [Электронный ресурс] / Е.В. Сыченко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. - № 4. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

54. Урнова А. Нужен ли России закон о гендерном равенстве? [Электронный ресурс] / А. Урнова // Сетевое издание Интернет-портал "Общественное телевидение России". – 2019. Режим доступа: <https://otr-online.ru>.

55. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства [Электронный ресурс] / Е.Л. Фарафонтова // Российский юридический журнал. - 2016. - № 4. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

56. Федосеева Н.Н. Права женщин в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Н.Н. Федосеева, Д.Д. Костромина // Социальное и пенсионное право. – 2007. - № 3. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

57. Финнис Дж. Естественное право и естественные права / Джон Финнис; [пер. с англ. В.П. Гайдамака и А.В. Панихиной]. – Москва : Издательство ИРИСЭН, Мысль, 2012. – 554 с.

58. Фромм Э. Иметь или быть? / Эрих Фромм; [пер. с нем. Э. Телятниковой]. – Москва : Издательство АСТ, 2017. – 320 с.

59. Хамзина А. Ж. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях [Электронный ресурс] / А. Ж. Хамзина // Царскосельские чтения. – 2016. - № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-diskriminatsii-zhenschin-v-trudovyh-otnosheniyah>.

60. Хлебенских Л.В. Автоматизация производства в современном мире [Электронный ресурс] / Л.В. Хлебенских, М.А. Зубкова, Т.Ю. Саукова // Молодой ученый. – 2017. - № 16. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/150/42390/>.

61. Brown, Paulette. The Civil Rights Act of 1964: Washington University Law Review / P. Brown // Midwestern People of Color Legal Scholarship Symposium. – 2014. Vol. 92. – P. 23. URL: https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6125&context=law_lawreview.

62. Can Noise Cause Infertility?: Website of Andrew Weil, M.D. URL: <https://www.drweil.com/health-wellness/body-mind-spirit/pregnancy-fertility/can-noise-cause-infertility/>.

63. Chinkin, C. “Introduction” in UN CEDAW – Comment / C. Chinkin, M. Freeman. – New York : Oxford University Press Inc., 2012. – 31 p.

64. Civil Rights Act: law of the United States of July 2, 1964. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>.

65. Convention (No.100) concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value [Electronic source]: 23 May 1953, 165 UNTS 303 [ILO Convention No.100]. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

66. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women: 18 December 1979, GA res. 34/180, 34 UN GAOR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33 (1980) [CEDAW]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

67. Discrimination Based on Sex and Gender: comparative report / National Conference of State Legislatures. Bloomberg, 2019. URL: <https://www.ncsl.org>.

68. Effects of workplace exposure on the pregnancy and offspring of women workers: Women and Occupational Health / Global Commission on Women`s

Health. URL:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehwomenandoh.pdf.

69. Fudge, J. Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy / J. Fudge // Saskatchewan Law Review. – 1996. Vol. 60.2. – P. 237-264.

70. Gender, science and technology: report of the expert group meeting / United Nations Division for the Advancement of Women (DAW), part of UN Women in cooperation with United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Documents/ReportsModules/Final-Report-EGM-ST.pdf>.

71. Government and education and training providers need to actively anticipate for automation impacts: The future of jobs at risk of automation / Bureau for Employers Activities. Switzerland, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents.pdf

72. Harassment and violence at work: an ETUC interpretation guide / The European Trade Union Confederation. URL: http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/FA%20Harassment%20&%20Violence%20-%20ETUC%20Interpretation%20Guide%20EN.pdf.

73. Hernandez, L. M. Achieving Equality for Women in Labour and Employment – A Comparative Study of Colombia and Canada. [Электронный ресурс]: Electronic Thesis and Dissertation Repository / L. M. Hernandez. – London : The University of Western Ontario , 2017. URL: <https://ir.lib.uwo.ca>.

74. International Labour Conference, 100th Session, 2011: report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). PP. 496-497.

75. Manley, Katie. The BFOQ Defence: Title VII's Concession to Gender Discrimination / K. Manley // Duke Journal of Gender Law & Policy. – 2009. Vol. 16:169. – P. 4, 12. URL: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1160&context=djglp>.

76. Min, Kyoung-Bok. Exposure to environmental noise and risk for male infertility: A population-based cohort study / K. Min, J. Min // Environmental Pollution. – 2017. Vol. 226. – P. 119.

77. Nadri, Farshad. Effect of noise pollution on male fertility / F. Nadri, A. Khavanin, Z. Mazaheri, A. Soleimanian // Journal of Occupational Health and Epidemiology. – 2016. Vol. 5. – P. 57.

78. People first: The Canadian Human Rights Commission's Annual Report to Parliament (2017). URL: http://chrcreport.ca/assets/pdf/CHRC_rapport_annuel_2017_ang.pdf.

79. Russia's list of banned jobs for women violated woman's rights, needs amending – UN experts: The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. URL: <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=17226>.

80. Syndicat national des professions du tourisme v. France, Complaint No 6/1999. Decision on the merits of 10 October 2000. § 24 – 25. URL: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-06-1999-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-06-1999-dmerits-en%22]}).

81. The Concept of Discrimination in the AGG: Guide to the General Equal Treatment Act / Federal Anti-Discrimination Agency. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile.


82. Views adopted by the Committee under article 7 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 91/2015: United Nations. URL: <https://undocs.org/en/CEDAW/C/68/D/91/2015>.

83. Woman worker, women's rights, equal employment opportunity: ABC of women workers' rights and gender equality / International Labour Organization. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический
институт
Трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

 Е.И. Петрова

подпись инициалы, фамилия

« 8 » 07 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 «Юриспруденция»

Защита прав женщин от дискриминации в сфере труда

Научный руководитель  07.07.2020 доцент, к.ю.н.
подпись, дата должность, ученая степень

Н.Г. Плотникова
инициалы, фамилия

Выпускник  07.07.2020
подпись, дата

А.А. Белозерова
инициалы, фамилия

Красноярск 2020