

УДК 349.2

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

© **Зайцева Анастасия Андреевна**

магистрант 1-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

zaytseva.st@bk.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию гендерного равенства в сфере труда. В данной статье рассматриваются основные особенности гендерного равенства в трудовом праве Российской Федерации, а также затрагиваются проблемы, связанные с реализацией данного принципа. Автор считает, что принцип гендерного равенства в трудовых отношениях исключено рассматривать в абсолютном значении. В статье автор поднимает вопрос о перспективах реализации квотирования рабочих мест для женщин в Российской Федерации. Автор считает, что в настоящий момент Россия не готова к применению политики квотирования, распространенной в европейских странах, так как она вызывает противоречие и неоднозначное мнение в обществе.

Ключевые слова: гендерное равенство, дискриминация, дифференциация, квотирование, равноправие, трудовые отношения, трудовая правосубъектность.

В настоящий момент в Российской Федерации, как и во всём мировом сообществе, остается актуальным вопрос о равноправии мужчин и женщин в сфере трудовых правоотношений. Гендерное равенство в сфере труда представляет собой принцип, согласно которому на всех уровнях (государственном, муниципальном, локальном) должны быть обеспечены равные права и возможности для мужчин и женщин в области труда и занятости. По мнению Д. Е. Зайкова, «Равенство мужчин и женщин (гендерное равенство) — это социально-правовое явление, характеризующее существующие общественные отношения, отражающее степень одинакового значения субъектов для общества и государства, наличие у граждан равных прав, свобод и обязанностей, а также возможностей их реализации вне зависимости от признака пола» [1, с. 26].

В соответствии с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в ноябре 1979 года, каждая страна должна разработать и реализовывать политику, мероприятия и ресурсы, направленные на предотвращение дискриминации женщин в сфере занятости и труда¹.

¹Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/2540229> (дата обращения: 15.02.2023). Текст: электронный.

Равенство граждан — одно из главных фундаментальных положений, имеющее международно-правовое и конституционное основание. Так в России высший законодательный акт (Конституция Российской Федерации) в ч. 2 ст. 19 закрепляет и гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина в независимости от тех или иных обстоятельств¹. На основе вышеуказанной конституционной гарантии сформировались основные принципы регулирования трудовых отношений, в особенности реализации равенства каждого гражданина и человека при осуществлении трудовых обязанностей, а именно в абзаце 5 ч. 1 ст. 2 ТК РФ (равенство прав и возможностей работников), а также ст. 3 ТК РФ, которая посвящена запрету дискриминации в сфере труда². Так в Конвенции № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» дано наиболее полное определение термина «дискриминация»³. Оно включает: любое исключение, предпочтение или различие на основе религии, политических взглядов, цвета кожи, расы, пола или социального происхождения, приводящее к нарушению равных возможностей или обращения в сфере труда.

Рассматриваемый автором принцип лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех, независимо от пола, расы, национальности и т.п. и обеспечивается одинаковыми основаниями возникновения, изменения и прекращения данных трудовых отношений. Однако с обилием разнообразных категорий граждан, различающихся по квалификационным, физиологическим, возрастным и другим признакам, возрастает необходимость специального регулирования — дифференциации (разделение) в трудовом праве.

Многие авторы считают, что дифференциация обеспечивает подлинное равенство. Однако существуют те, кто придерживается иной позиции. Так Ю. П. Лошакова утверждает, что «современный российский рынок труда характеризуется гендерной социальной дифференциацией, выраженной достаточно высоким уровнем профессиональной вертикальной и горизонтальной сегрегации, являющейся важным фактором диспропорций не только в уровне оплаты труда, но и в карьерных перспективах и, следовательно, в неравенстве возможностей женщин и мужчин в целом в сфере занятости» [2, с. 195].

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 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398. Текст: непосредственный.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3. Текст: непосредственный.

³ Конвенция Международной Организации Труда № 111 от 25 июня 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448. Текст: непосредственный.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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», нет прямого запрета на работу женщин¹. Это означает, что женщины могут работать на этих должностях только при создании необходимых безопасных условий труда. Данное ограничение обусловлено необходимостью защиты репродуктивной функции женщины, которая подвергается серьезной опасности, если женщина будет продолжать работать с ртутью, свинцом или иными тяжелыми металлами. Однако такая работа также негативно влияет на состояние здоровья мужчин, что на наш взгляд, говорит о вынужденной необходимости. На основании этого, можно предположить, что принцип гендерного равенства в трудовых отношениях исключено рассматривать в абсолютном значении.

Не менее актуальным вопросом в области гендерного равенства является квотирование рабочих мест. Так, в странах Европы активно реализуется данный метод для руководящих должностей, который подразумевает под собой установление определенных квот для представительства женщин в парламенте. В 2003 г. в Норвегии впервые были введены квоты для женщин-руководителей в бизнесе, это послужило началом дальнейшей практики многих стран по заимствованию данного способа защиты и гарантии прав женщин.

В России ситуация иная. Проведенный анализ действующего российского законодательства позволяет сделать вывод, что, например, на уровне выборов в Государственную Думу Российской Федерации подобный подход вовсе не используется [3, с. 186]. Кроме того, российские политики выступают против искусственного квотирования рабочих мест для женщин, так в 2017 г. был организован Восточный экономический форум, в котором бывший министр экономического развития РФ, действующий помощник президента РФ М. С. Орешкин выступил против искусственного квотирования рабочих мест для женщин².

Таким образом, по нашему мнению, преимущества политики квот кажутся неоднозначными. С одной стороны, важность этой политики для женщин очевидна, так же как введение квот для мужчин привлекает их в

¹ Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 г. № 512н (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 г. № 55594) // Российская газета. 2019. 15 августа. Текст: непосредственный.

² Орешкин М. высказался против идеи трудовых квот для женщин // Российская газета. 2017. 6 сент. URL: <https://rg.ru/2017/09/06/reg-dfo/oreshkin-vyskazalsia-protiv-idei-trudovyh-kvot-dlia-zhenshchin.html> (дата обращения: 02.02.2022). Текст: электронный.

области, квотирование будет способствовать преодолению гендерного неравенства, в которых исторически доминировали женщины: семья, здравоохранение, образование. В результате система квот помогает разрушить стереотипы о традиционных ролях мужчин и женщин в обществе. С другой стороны, предоставление женщинам дополнительных прав в виде квотирования рабочих мест может само по себе привести к гендерному неравенству для мужчин. В настоящий момент Россия не готова к применению политики квотирования, распространенной в европейских странах, так как она вызывает противоречие и неоднозначное мнение в обществе.

Несмотря на законодательное регулирование гендерного равенства в трудовых отношениях в Российской Федерации, данный вопрос остается проблемным и требует решения на нормативном уровне.

Литература

1. Зайков Д. Е. Принцип равных прав и свобод мужчин и женщин: современное состояние и перспективы // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2020. № 4. С. 25–42. Текст: непосредственный.
2. Лошакова Ю. П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. 2014. № 3. С. 194–200. Текст: непосредственный.
3. Лиликова О. С., Сторчак А. И. Гендерное равенство в сфере труда // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2021. № 3–1(54). С. 185–187. Текст: непосредственный.

GENDER EQUALITY IN LABOR LAW

Zaitseva Anastasia Andreevna

1 year master's student of the Faculty of Law

Buryat State University

Ulan-Ude, Russia

zaitseva.st@bk.ru

Abstract. The article is devoted to the study of gender equality in the field of labor. This article examines the main features of gender equality in the labor law of the Russian Federation, and also touches upon the problems associated with the implementation of this principle. The author believes that the principle of gender equality in labor relations cannot be considered in absolute meaning. In the article, the author raises the question of the prospects for the implementation of job quotas for women in the Russian Federation. The author believes that at the moment Russia is not ready to apply the quota policy common in European countries, as it causes a contradiction and an ambiguous opinion in society.

Keywords: discrimination, differentiation, gender equality, segregation, equality, labor relations, labor legal personality, quotas, women.