

*Лобанов Вадим Игоревич, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Россия, г. Новосибирск*

## **ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СРАВНЕНИИ С РОССИЕЙ**

**Аннотация:** В статье рассматривается опыт зарубежных стран по достижению гендерного равенства в трудовых правоотношениях, сравнение этого опыта с российским. Автором приводятся несколько судебных дел из практики судов делам, связанным с гендерным равенством, мнения различных деятелей, статистические данные по одному из важнейших проблем 21 века.

**Ключевые слова:** гендер, трудовое право, законодательство, квоты, неравенство, суд, сравнение.

**Abstract:** The article examines the experience of foreign countries in achieving gender equality in labor relations, comparing this experience with the Russian one. The author provides several court cases from the practice of courts in cases related to gender equality, opinions of various figures, and statistical data on one of the most important problems of the 21st century.

**Keywords:** gender, labor law, legislation, quotas, inequality, court, comparison.

В России, уполномоченный на то орган постоянно фиксирует огромное количество жалоб от женщин, ставших жертвами дискриминации.

Связана это с тем, что проблемы равенства полов в нашей стране

относятся прежде всего к женщинам. Хотя и не стоит забывать про то, что отчасти проблема гендерного неравенства в нашей стране была отчасти решена еще в Советском Союзе (у нас, женщины получили избирательные права в России даже раньше, чем в США, женщины получали достойные зарплаты, могли занимать высшие должностные посты, была высокая доля женщин, имеющих высшее или среднее профессиональное образование и т.д.).

Несмотря на это, безусловно, до окончательного решения всех гендерных проблем еще далеко.

Однако, в защиту России следует сказать, что для женщин предусмотрено значительное количество льгот и гарантий, которые в некоторых случаях даже опережает наших западных партнеров. В Соединенных Штатах существует закон, который дает право женщинам лишь на три месяца, и только после родов, уходить в декрет (у нас же, по ТК России это число, в среднем, составляет 20 недель (10 недель до родов и 10 недель после)).

Многие публичные деятели говорят о том, что нужно внести значительные изменения в ТК России, с целью если и не полного, то существенного искоренения вопросов, связанных с дискриминацией по признаку пола. Чтобы понять обоснованность данных заявлений, необходимо провести сравнение порядка регулирования труда женщин и мужчин в отечественном и в иностранном законодательстве.

Для этого следует обозначить основные проблемы реализации принципа недопущения дискриминации по половому признаку в сфере труда.

*1. Возможность реализации в различных трудовых правоотношениях и в определенных профессиях мужчинами и женщинами.*

Данная возможность является базой при достижении гендерной справедливости.

Следует отметить, что работающие российские женщины имеющие высшее образование превосходят по данному параметру работающих российских мужчин (женщины-36 процентов, мужчины-28)

Однако суть не в получении высшего образования, а в возможности

реализации полученных в ВУЗе знаний. С этой проблемой в равной степени сталкиваются как женщины, так и мужчины.

Главные проблемы заключается в том, что в связи с консервативным укладом быта российского общества (а также в связи с его традициями, обычаями и т.д.), произошло разделение труда на профессии, в которых преимущественно работают либо женщины, либо мужчины. Это явление получило название «профессиональная сегрегация полов», т.е. ситуация, когда доля мужчин или женщин в конкретной сфере экономики составляет более шестидесяти процентов. Стоит сказать, что в Швеции, одной из передовых стран в борьбе с гендерным неравенством, такие профессии составляют менее 10 процентов от всех видов работ.

Необходимо также затронуть правовое регулирование труда женщин, а именно вопрос о профессиях, доступ к которым ограничен женщинам. Касаемо России, необходимо упомянуть, что несмотря на недавнее снижение такого числа запрещенных профессий с 456 до 100, что безусловно можно считать позитивным явлением, необходима дальнейшая работа в данном направлении, что в свою очередь должно привести к полному исчезновению таковых [2].

Интересный подход был предложен Соединенными Штатами, там, в одном из параграфов свода федеральных положений говорится о том, что нельзя необоснованно указывать в предложениях о работе, что данная работа подходит либо конкретно мужчинам, либо конкретно женщинам, так как это может привести к дисбалансу в организации (а также в трудоустройстве категорий людей конкретного пола), и лишить мужчину/женщину на право доступа к труду [3].

Современные страны запада для решения вышеуказанной проблемы, пришли к такому дискуссионному решению, как резервацию отдельных рабочих мест для какого-либо пола (как правило для женщин). Т.е. если вы мужчина, и пытаетесь трудоустроиться, и совместно с вами на интервью пришла женщина, то, при прочих равных, предпочтение будет отдано именно ей. Также и не лишним будет упомянуть о том, что если данная практика в

странах Европы была скорее исключением из правила, чем правилом, и в основном проводилась в качестве эксперимента, то с недавних пор, данная практика стала обязательной чуть ли не для всех организаций, зарегистрированных на территории Европейского Союза.

В России же, подобного рода эксперименты не проводились, и по словам одного из государственных деятелей России, проводится в ближайшей перспективе не будут, не говоря уже о том, чтобы данная практика стала повсеместной и носила обязательный характер в организациях (правительственный чиновник заявил, что женщины, ориентированные на успех, смогут и без дополнительной помощи самореализоваться в современном мире) [5].

Следует сказать, что система предоставления квот имеет как свои плюсы, так и свои минусы, и весьма неоднозначна. Конечно, введение данных мест может позитивно повлиять на занятость населения, и привлечь как женщин, так и мужчин в те профессии, в которых обычно доминировали представители одного пола (например, мужчин в образовательные профессии, или, например, в профессию клининга и в иные, нетрадиционные для мужчин профессии). Все это, в целом, приведет к тому, что отдельные полы будут представлены в тех профессиях, в которых как мы раньше думали, могут работать/работают представители определенного пола (например, женщина-шахтер, женщина-цементовладчица и т.д.), и когда это наступит, это лишь вопрос времени.

Однако, и гарантированное наличие определенных мест для женщин, при приеме на работу, также может иметь и отрицательное воздействие на мужчин. Это может привести, а в западных странах так уже, приводит к тому, что значительному количеству мужчин отказывают в приеме на работу по признаку пола (а не по каким-либо объективным обстоятельствам), по причине отсутствия свободных мест для мужского пола (т.к. имеются только зарезервированные места для женщин). Помимо отрицательного влияния на мужчин, данная политика также не совсем способствует ощущению женщиной, в некоторых случаях, собственной полноценности [4], а в некоторых случаях,

они могут ощущать вседозволенность от защиты, которую им предоставляет государство.

Примером такой политики может служить шведское законодательство, которое содержит положения о равных возможностях для мужчин и женщин в сфере труда. Данные положения заставляют работодателей создавать равное количество рабочих мест как для мужчин, так и для женщин. То есть, если на одну работу будут пробовать попасть два кандидата, то предпочтение будет необходимо будет отдать представителю того пола, который недостаточно представлен на предприятии.

Ну и подводя итог идеи квотирования, можно сказать, что решение проблемы, связанной с дискриминацией по признаку полу таким способом можно признать весьма спорным. Так как, при реализации данной концепции предпочтения при приеме на работу будут отдаваться кандидату того пола, представителей которого будет меньшинство в данной организации и в большинстве своем не будут учитываться его деловые качества. И это в конечном итоге приведет как раз к дискриминации, для решения которой эта система квот и была придумана.

Также следует упомянуть и еще об одной проблеме, встречающейся в России, которая прямо не связана с трудовым правом, но затрагивает проблемы, возникающие с занятостью женщин. Данная проблема заключается в том, что женщина, занимающаяся воспитанием детей, вынуждена сидеть дома и осуществлять уход за ними/за ребенком, вместо участия в трудовой деятельности. Но поступают так эти женщины отнюдь не всегда из-за нежелания работать, а из-за того, что отсутствуют специальные места, в которые можно было бы отвести ребенка, на то время, пока родители находятся на работе. Так, необходимо, для решения этой дилеммы, увеличить количество государственных дошкольных учреждений, детских садов и яслей, что в итоге позволит женщинам участвовать в экономической жизни нашей страны.

## *2. Различия в оплате труда представителям разного пола*

Изучая открытые источники можно прийти к выводу, что разница в

уровне оплаты труда все еще является актуальной проблемой для российского общества [7]. Эта разница может объясняться разными факторами, так, например, женщины работают преимущественно на тех профессиях, в которых в России традиционно фиксируются самый низкий уровень оплаты труда (это сфера образования, медицины, общепита, профессия-кассира и многие другие) [6]. В других же случаях работодатель выплачивает женщинам меньшую зарплату, по причине «а зачем платить больше, ее итак мужчина содержит, обойдется». Однако, есть примеры, когда после развода, ребенок остается с женщиной (в 99 процентах случаев) и женщина берет на свои плечи обеспечение как себя, так и ребенка, а мужчины зачастую занимаются лишь обеспечением себя и часто уклоняются от уплаты алиментов.

Наибольшее недоумение представляют различия в зарплатах мужчины и женщин, работающих на одной должности в одной организации. Данные ситуации в современной России встречаются во многих организациях повсеместно.

На современном этапе, в России, решить проблему разных зарплат мужчины и женщины не представляется возможным, т.к. отсутствуют эффективные механизмы, разработанные государством, которые могли бы помочь в какой-то мере решить данную проблему.

Но такое положение дел наблюдается не во всех странах. Так, в Швеции, одной из передовых стран по обеспечению равенства полов, существует закон, который обязывает работодателей публиковать отчет, в котором указываются сведения об уровне оплаты труда работников и работниц данной организации для выявления различий в з/п [8]. Следует отметить, что данный опыт зарекомендовал себя и показал высокую эффективность в достижении гендерного равенства.

Теперь обратимся к опыту Соединенных Штатов, которые решают ежегодно огромное количество дел, связанных с разным условием оплаты труда.

Одним из самых значительных случаев дискриминации по признаку пола в истории Соединенных штатов стал случай с девятнадцатью сотрудницами

одной крупной международной компании. Так в своем исковом заявлении они указывали, что суть дискриминации, которая была применена к ним, заключалась в том, что им выплачивали меньшие заработные платы, по сравнению с сотрудниками-мужчинами, и в том, что их, под разными предлогами ограничивали в продвижении по карьерной лестнице. Данные доводы нашли свое подтверждение в ходе судебного процесса. Суд обязал компанию выплатить штраф в размере 250 миллионов долларов всем своим сотрудникам, которые подверглись дискриминации, и 3,4 миллиона долларов за моральный ущерб 19 сотрудницам, давшим показания в суде. Поскольку данная компания не хотела, чтобы дело рассматривалось в апелляционном суде, справедливо полагая, что в апелляции еще большее количество сотрудников данной компании подадут на нее иски, она выплатила компенсацию, вынесенную присяжными, в том числе 22 500 000 \$, которые пошли на разработку специальных программ по достижению равенства между сотрудниками компании.

Также можно и упомянуть и о случае обращения мужчины в суд, который хотел доказать факт дискриминации.

Мистеру Макнирни предложили работу с зарплатой 33 000 долларов в год. Поскольку работа предполагала переезд Макнирни в другой город, работодатель согласился возместить стоимость переезда. Но, затем работодатель заявил, что он не сможет возместить ему стоимость переезда, и Макнирни отказался от предложенной вакансии.

Спустя время, Макнирни узнал, что мисс Ингрид была взята на ту же должность, что и предлагалась ему, однако ей уже обещали зарплату в размере 35 000 \$ в год. Макнирни решил, что работодатель нарушил закон, предложив Ингрид более высокую оплату труда за одну и ту же должность, и подал в суд исковое заявление о дискриминации. В своем иске он не забыл упомянуть и о том, что собеседование вела женщина, что, по его мнению, повлияло на принятие решения о найме именно Ингрид на данную должность, а не его.

Однако суд в своих выводах встал на сторону ответчика, так как суд счел

что дискриминация в уровне оплаты труда имеет место лишь в том случае, если работник уже состоит в трудовых правоотношениях с работодателем, и, если речь, в конкретном случае, не касается лишь предполагаемой заработной платы, которую может получить лицо ищущее работу. Помимо прочего, мистер Макнирни не привел никаких разумных доказательств и аргументов в пользу того что мисс Инглеш предложили зарплату на 2000 \$ больше, лишь потому, что она была женщиной.

В Российских же судах, дела о разной оплате труда (связанной с половым признаком), как правило проигрываются истцами. Суд встает на сторону ответчика, и в качестве доводов говорит о том, что разница была обусловлена разными навыками, стажем, опытом работы и т.д. [1].

Подводя итог хочется сказать, что у западных стран можно подчерпнуть достаточно знаний для лучшего достижения гендерного равенства в России, однако необходимо взять лишь тот опыт, который не приведет к обратной дискриминации, как это часто бывает при использовании западными компаниями систем квотирования. Также нужно с аккуратностью относиться к инициативам по созданию законов, которые защищают с одной стороны слабую сторону в трудовых правоотношениях, а с другой могут привести к ущемлению пола, который наиболее характерно представлен в данном типе трудовых правоотношений (особенно если предпочтение при найме работника будет отдаваться не по профессиональным навыкам и деловым качествам).

### **Библиографический список:**

1. Апелляционное определение судебной коллегии Пензенского областного суда от 17.07.2012 г. по делу № 33-1679/2012; апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2012 г. № 5036/2012; апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2012 г. по делу № 11-6827/2012.

2. В России сократился список запрещенных для женщин профессий // РБК. 01.01.2021 [Электронные данные] – Режим доступа:

<https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5feedf2b9a7947397df75c53> (дата обращения 28.08.2022).

3. Введение в право США. / Фридмэн Л.; Под ред.: Калантарова М.: Прогресс-Юниверсити, 2017. С. 258.

4. Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2019. С. 126.

5. Министр экономического развития России заявил, что он против идеи введения квот для женщин в трудовых отношениях// Российская газета. 06.09.2017. [Электронные данные] – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/09/06/reg-dfo/oreshkin-vyskazalsia-protiv-idei-trudovyh-kvot-dlia-zhenshchin.html> (дата обращения 24.08.2022).

6. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные преобразования: факты, тенденции, прогноз. № 4(44). 2017. С. 243.

7. Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам // Ведомости. 23.11.2015. [Электронные данные] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения 20.08.2022 г.).

8. Штылева М.В. Реализация политики гендерного равенства в скандинавских странах // Женщина в российском обществе. 2018. № 1. С. 78.