ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

GENDER EQUALITY IN THE SPHERE OF LABOR

УДК 316.3

Лиликова Оксана Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Трудового и предпринимательского права», юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Яковлева Елизавета Алексеевна, студент 3 курс, юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Lilikova Oksana Sergeevna

Yakovleva Elizaveta Alekseevna, e-mail: belivix.2001@mail.ru

Аннотация

В статье проводится краткий анализ вопроса гендерного равенства в сфере труда. Обращается внимание, что современное состояние структуры рынка труда характеризуется гендерной социальной дифференциацией, что накладывает свой отпечаток на особенности правового регулирования труда работающих женщин и лиц, с семейными обязанностями. Мы приходим к выводу о том, что принцип гендернего равенства соблюден в пределах правового регулирования труда женщин и лиц, с семейными обязанностями.

Annotation

The article provides a brief overview of the issue of gender equality in the world of work. Attention is drawn to the fact that the modern Russian labor market is characterized by gender social differentiation, which leaves its mark on the peculiarities of legal regulation of the labor of working women and persons with family

responsibilities. We conclude that the principle of gender equality is observed within the legal regulation of the work of women and persons with family responsibilities.

Ключевые слова: гендерное равенство, гендер, трудовое право, трудовые правоотношения, равенство в сфере труда.

Keywords: gender equality, gender, labor law, labor relations, equality in the sphere of labor.

Равенство возможностей для реализации своих прав в сфере труда, установленное ч. 1 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, является частью принципа равенства, провозглашенного Конституцией Российской Федерации, приобретшего уже универсальный характер [4].

Проблема гендерного равенства в сфере труда имеет мировой масштаб. Она нашла свое отражение в международных нормативных-правовых актах, национальных конституциях и законах. Например, Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» в качестве составляющей дискриминации выделяют любое различие, предпочтение на основании признака пола [2]. В Конвенции Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» обращается внимание на необходимость обеспечения подлинного равенства трудящихся мужчин и женщин, желающих сочетать профессиональные и семейные обязанности [3].

Действующая Конституция Российской Федерации в ч. 3 ст. 19 закрепляет, что мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Однако проблема гендерного равенства в сфере труда является актуальной поскольку в настоящее время, несмотря на значительное количество принятых нормативных правовых актах на национальном уровне, так и международном, невозможно точно оценить, насколько принцип гендерного равенства в сфере труда нашел свое воплощение в действительности [1].

Современное российское трудовое право основывается на принципе единства дифференциации правового регулирования трудовых отношений. И как следует из анализа международных документов, эта тенденция характерна не только для российской системы права. Несмотря на декларированное Конституцией Российской Федерации гендерное равенство, дифференциация правового регулирования наемного труда женщин имеет место быть в трудовом праве. Дифференциация правого регулирования труда женщин основывается на высокой социально-значимой роли женщины, связанной с выполнением ей материнской функции, а также активной функции работающей женщины в периоды беременности, грудного вскармливания, ухода и воспитания за малолетними детьми.

Как справедливо отмечает С.В. Поленина: «Женщины выполняют в обществе те же функции, что и мужчины, при этом осуществляют и свою специфическую функцию – функцию материнства» [6]. С автором трудно не согласиться, несмотря на то, что женщины выполняют и трудовые функции, зачастую именно на них возлагается функция по воспитанию детей, которая неразрывно связанная с природой женщины. Достижение баланса равных возможностей в трудовой сфере мужчин и женщин, которые зачастую выполняют не менее важную социальную роль- роль матери, возможно только предоставление женщинам, имеющих семейные обязанности, определенных привилегий, позволяющих совмещать трудовые и семейные обязанности.

Однако следует сказать, что в настоящее время подход к правовому регулирования труда женщин претерпел значительные изменения, и только периоды беременности, родов, грудного вскармливания учитываются законодателем при определении пределов дифференциации правового регулирования труда женщин. Анализируя действующее трудовое законодательство справедливо сделать вывод, что происходит постепенный отказ от стереотипного представления, что только женщины могут выполнять функцию по воспитанию детей. Именно поэтому в рамках главы 41 Трудового кодекса Российской Федерации регламентируются особенности труда как

мужчин, так и женщин, имеющих семейные обязанности. Например, в ст. 257 Трудового кодекса Российской Федерации установлены трудовые гарантии работников, усыновивших ребенка. Фактически эта норма относится к любым работникам без привязки к гендерной дифференциации, и таким образом, эта гарантия имеет равное отношение и к работающим мужчинам с семейными обязанностями.

Ю.П. Лошакова высказывает свое мнение относительности положений главы 41 Трудового кодекса Российской Федерации: «Согласно положению этой главы, права, связанные с воспитанием ребенка, предоставляются не только матери, но и отцу или другому родственнику/опекуну, фактически ухаживающему за ребенком. Таким образом, в Трудовом кодексе РФ закреплено гендерное равенство трудящихся с семейными обязанностями» [5].

Таким образом, конституционный принцип равенства, имеющий универсальный характер и являющийся одним из основных принципов в российском трудовом праве. Данный принцип позволил обеспечить дифференциацию норм, устанавливающих в трудовой сфере правила для женщин и мужчин, имеющих детей и желающих совмещать трудовую деятельность и семейные обязанности. Результатом стало появление специальной главы, регламентирующих особенности труда лиц, с семейными обязанности. Считаем принципиально важным установление в Трудовом кодексе Российской Федерации дифференцированного подхода к регулированию труда с учетом гендерного равенства.

Исходя из основ российского законодательства в сфере труда и занятости позволяет сделать вывод, что в современной Российской Федерации правовая база защиты прав работников обоего пола в основном соответствует международным нормам, стандартам гендерного равенства. Согласно законодательству РФ, любой работник или служащий имеет право обратиться в суд в случае нарушения его трудовых прав, а виновное лицо в нарушении прав должно быть наказано.

Но существующие нормы трудового права остаются в основном невостребованными, а это означает, что они редко обращаются в суд по этим вопросам. И это объясняется не отсутствием проблемы дискриминации по признаку пола в сфере труда, а тем, что механизмы дискриминации по признаку пола даже более мощны, чем возможности правовой защиты от нее.

Литература

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 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 31. – Ст. 4398.
2. Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.) //Ведомости Верховного Совета СССР.1961. № 44. Ст.448.
3. Конвенция Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева, 23 июля 1981 г.) //Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
5. Лошакова, Ю.П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2014. – № 3. – С. 194-200.
6. Поленина, С.В. «Женский вопрос» и строительство социалистического правового государства / С.В. Поленина // Труд, семья, быт советской женщины. Абрамова А.А. [и др.]; отв. ред. С.В. Поленина – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – С. 423.

Literature

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (taking into account the amendments introduced by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation dated 30.12.2008 No. 6-FKZ, dated 30.12.2008 No. 7-FKZ, dated 05.02.2014 No. 2 -FKZ, dated 01.07.2020 No. 11-FKZ) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2020. - No. 31. - Art. 4398.
2. Convention of the International Labor Organization No. 111 "On Discrimination in the Field of Labor and Occupation" (Geneva, June 25, 1958) // Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR. 1961. No. 44. Article 448.
3. Convention of the International Labor Organization No. 156 "On Equal Treatment and Equal Opportunities for Working Men and Women: Workers with Family Responsibilities" (Geneva, July 23, 1981) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2004. No. 32. Art. 3284.
4. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on December 29, 2020) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1 (part I). - Art. 3.
5. Loshakova, Yu.P. Gender analysis of Russian labor legislation // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. - 2014. - No. 3. - S. 194-200.
6. Polenina, S.V. "Women's question" and the construction of a socialist legal state / S.V. Polenina // Labor, family, everyday life of a Soviet woman. Abramova A.A. [and etc.]; otv. ed. S.V. Polenina - M .: Jurid. liter, 1990. - S. 423.