

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ОПЫТ БОРЬБЫ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ

НЕВЕЖИНА Мария Васильевна, аспирант отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации
117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушкинская, 34
E-mail: Nevezhina.M@gmail.com

Статья посвящена рассмотрению проблем законодательной регламентации трудовых отношений через призму гендерного равенства. Актуальность выбранной темы обусловлена динамикой развития правосознания, которое на современном этапе исходит из абсолютизации равенства мужчины и женщины во всех сферах общественной жизни. Такие изменения обуславливают необходимость пересмотра российского законодательства в целях обеспечения равенства прав мужчин и женщин в сфере труда и защиты их от гендерной дискриминации.

Целью статьи являются анализ зарубежного законодательства на предмет наличия эффективных мер борьбы с гендерной дискриминацией и рассмотрение возможности имплементации отдельных норм в российское законодательство.

Методологию исследования составили сравнительно-исторический, формально-юридический, аналитический методы, системный подход.

В статье рассмотрены следующие проблемы российской действительности: неравный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию; проблемы представленности женщин на уровне принятия ключевых решений в политике, бизнесе, государственном управлении; асимметричный уровень заработной платы мужчин и женщин; сложность защиты прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.

На основе анализа законодательства зарубежных стран приведены эффективные методы борьбы с гендерной дискриминацией и неравенством в сфере труда. Рассмотрены такие методы, как политика квотирования рабочих мест; государственные меры поддержки работающих родителей, к которым относится развитая система детских дошкольных учреждений; контроль за уровнем заработных плат мужчин и женщин в целях недопущения необоснованных различий; система специализированных органов по рассмотрению споров о дискриминации. Высказан ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства с учетом международной и зарубежной практики.

Ключевые слова: трудовое законодательство, равенство, гендерная дискриминация, защита от дискриминации, труд женщин.

GENDER DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: INTERNATIONAL COMBATING EXPERIENCE

M. V. NEVEZHINA, postgraduate student at the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218
E-mail: Nevezhina.M@gmail.com

The article is devoted to the problems of legislative regulation of labor relations through the prism of gender equality. The relevance of the chosen topic is due to the dynamics of the development of legal consciousness, which at the present stage comes from the absolutization of equality between men and women in all spheres of public life. Such changes necessitate the revision of Russian legislation in order to ensure equal rights of men and women in the field of work and to protect them from gender discrimination.

The purpose of the article is to analyze the foreign legislation on the presence of effective measures to combat gender discrimination and consider the possibility of implementing certain rules in the Russian legislation.

The methodology of the research is comparative-historical, formal-legal, analytical methods, system approach.

The article deals with the following problems of Russian reality: unequal access of men and women to employment and professional development; problems of women's representation at the level of key decision-making in politics, business, public administration; asymmetric level of wages of men and women; the complexity of protecting the rights and interests of persons who have been discriminated.

Based on the analysis of the legislation of foreign countries, effective methods of combating gender discrimination and inequality in the field of labor are given. The article considers such methods as the policy of job quotas; state measures to support working parents, which include a developed system of preschool institutions; control over the level of wages of men and women in order to prevent unjustified differences; the system of specialized bodies for the consideration of disputes on discrimination. A number of proposals to improve the labor legislation taking into account international and foreign practice were made.

Keywords: labor legislation, equality, gender discrimination, protection from discrimination, women's labor.

DOI: 10.12737/art.2018.3.25

Международное сообщество солидарно в том, что принцип равенства возможностей и обращения в области труда и занятости, частным проявлением которого является принцип гендерного равенства, должен быть одним из приоритетных принципов демократического государства¹.

Ключевая роль в достижении гендерного равенства отведена так называемому национальному механизму — специальной системе политических структур управления и практических мер государства, направленной на внедрение гендерного подхода во все области политики и решение гендерных проблем во всех областях общественной жизни, в том числе в сфере трудовых отношений.

Национальный механизм должен включать структуры на всех уровнях государственного устройства, действовать на единых правовых, идеологических, организационных, координирующих, контролирующих принципах и быть финансово обеспеченным².

Во многих зарубежных странах государство в лице государственных органов играет активную роль в продвижении гендерного равенства. В России в настоящее время национальный механизм представлен только Комитетом Государственной Думы РФ по вопросам семьи, женщин и детей.

При принятии специального гендерного законодательства и создании системы органов, реализующих гендерную политику, целесообразно учитывать обширный опыт зарубежных стран. В связи с этим в настоящей статье предлагаются ретроспективный обзор и сравнительный анализ механизмов решения гендерной проблемы в России и некоторых зарубежных странах.

Впервые термин «гендер» был предложен американским психологом Робертом Столлером в 1960-х гг.³ Концепция Р. Столлера строилась на разделении биологического пола (англ. — sex) и социального пола (англ. — gender). Под «гендером» понимается «социальный пол», т. е. социально детерминированные роли, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола.

Несмотря на то что российское законодательство не раскрывает значение термина «гендер», в научной литературе и средствах массовой информации данное понятие давно и устойчиво употребляется и, как правило, в контексте равенства или дискриминации.

В статье 3 ТК РФ в качестве одного из оснований дискриминации указана дискриминация по призна-

ку пола. Тем не менее, на мой взгляд, понятие «гендерная дискриминация» более точно отражает сущность описываемого явления.

Попытка раскрыть содержание термина «гендер» предпринята в проекте федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» (далее — проект закона), внесенного на рассмотрение в Государственную Думу еще в 2003 г.⁴ Однако данный законопроект так и не был принят.

В настоящее время антидискриминационное законодательство носит фрагментарный характер, и имеющиеся немногочисленные правовые нормы используются крайне редко.

В то же время в 2015 г. на Саммите ООН по устойчивому развитию обеспечение гендерного равенства провозглашено в числе 17 основополагающих целей. Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун, обращаясь к мировым лидерам, подчеркнул, что «гендерное равенство должно быть национальным приоритетом»⁵.

Современная российская гендерная асимметрия и дискриминация имеют преимущественно женское преломление и обусловлены многовековыми патриархальными традициями. Хотя принято считать, что к концу XX в. «женский вопрос» в СССР был решен. Женщины реализовали свое право на оплачиваемый труд и образование: в конце 80-х гг. 88% женщин трудоспособного возраста работали; доля женщин-специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, достигла 60%. Тем не менее влияние женщин имело номинальный характер.

К настоящему времени гендерный вопрос не получил окончательного разрешения. Но в условиях современного общества стереотипные представления о роли женщины и мужчины в обществе «ограничивают эффективность рыночных преобразований, затрудняют модернизацию социальной политики государства и препятствуют развитию страны»⁶.

Согласно статистическим данным, в 2015 г. в Федеральную службу по труду и занятости поступило 123 663 обращения о нарушении трудовых прав женщин, что составило 30% от общего числа обращений. Также было устранено 3754 нарушения, связанных с реализацией гарантий, предоставляемых женщинам гл. 41 ТК РФ⁷.

⁴ URL: <http://www.duma.gov.ru/systems/law/?number=284965-3&sort=date>.

⁵ Цели в области устойчивого развития. URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru>.

⁶ См.: Отчет о выполнении Российской Федерацией требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. URL: <http://pdf.usaid.gov>.

⁷ См.: Роструд рассмотрел более 120 тыс. обращений российских работниц. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/398956/?sphrase_id=2162997.

¹ См.: Цели в области устойчивого развития. URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru>.

² См.: Воронина О. А. Гендер и государство в постсоветской России // Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России / под ред. Н. М. Римашевской, О. А. Ворониной, Е. А. Баллаевой. М., 2010. С. 355.

³ См.: Stoller R. J. Sex and Gender. N. Y., 1968.

Россия — одна из тех экономически развитых стран, в которой на государственном уровне закреплён широкий спектр льгот и гарантий, предоставляемых женщинам. Убедительность данному умозаключению придает следующий пример: в США Закон «О семейном и медицинском отпуске» (Family and Medical Leave Act) 1993 г. гарантирует женщине право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком продолжительностью всего 12 недель после рождения ребенка⁸.

Однако многие вопросы, связанные с гендерным равенством и недискриминацией, до настоящего времени не решены. Так, среди ключевых проблем российской действительности выделяют следующие.

1. *Доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию.* Этот фактор служит основополагающим условием для достижения гендерного равенства. Женщины в России лидируют по уровню образовательного потенциала: 35,4% работающих женщин имеют высшее образование против 27,8% работающих мужчин соответственно. В данном контексте речь идет не столько о возможности получить образование, сколько о возможности применения полученного образования на практике.

Истоки данной проблемы видятся в гендерном разделении труда — распределении занятий между мужчинами и женщинами, основанном на культуре, обычаях, традициях, формально и неформально закреплённых не только в сознании людей, но и на практике. В современном мире определенные отрасли экономики характеризуются доминированием либо мужчин, либо женщин. Под профессиональной гендерной сегрегацией в промышленно развитых странах понимается ситуация, когда в той или иной отрасли один пол преобладает над другим более, чем на 60%. Так, в Швеции только 25 из 282 видов занятости характеризуются разделением труда по признаку пола.

В 2016 г. Международный банк реконструкции и развития опубликовал собственное исследование “Women, Business and the Law 2016: Getting Equal”⁹, в котором отметил, что у российских женщин отсутствует доступ к 456 видам работ.

Список запрещённых для женщин профессий¹⁰, несмотря на развитие технологий и производства, достаточно консервативен.

Логичным в данном вопросе представляется подход, закреплённый в п. 1 ст. «а» § 1604 Свода федеральных положений США: «Следует узко толковать

исключение, представляемое в отношении добросовестного профессионального ценза. Такие определения, как «работа для мужчин» или «работа для женщин», имеют тенденцию без достаточных на то оснований лишать избирательно один или другой пол возможности получить работу»¹¹.

Высокий уровень сегрегации влияет на уровень заработных плат и возможностей профессионального развития.

Одним из решений данной проблемы является квотирование рабочих мест. Данная идея реализуется в отдельных странах Европы с 1970-х гг. Но обязательной для всех стран — членов Евросоюза стала сравнительно недавно. В 2013 г. Европейский парламент потребовал расширить участие женщин в руководстве крупных предприятий¹². Директива предписывает, чтобы в административные советы крупных предприятий входило не менее 40% женщин. С 2018 г. это правило станет обязательным для европейских госкомпаний, а еще через два года — для всех компаний, котирующихся на биржах.

Что касается России, на Восточном экономическом форуме 2017 г. министр экономического развития РФ М. С. Орешкин выступил против искусственного квотирования рабочих мест для женщин¹³.

На мой взгляд, польза политики квотирования неоднозначна. С одной стороны, значение данной политики для женщин очевидно, что же касается мужчин, то введение квот привлекает их в сферы, в которых ранее исторически доминировали женщины: семья, здравоохранение, образование. В итоге система квот влияет на ломку стереотипов о традиционных ролях мужчин и женщин в обществе.

С другой стороны, предоставление женщинам дополнительных прав само может привести к дискриминации — теперь уже мужчин — так называемой дискриминации наоборот. Кроме того, отмечается, что политика компенсирующих действий может оказывать негативное воздействие на самих женщин, поскольку, попадая под дополнительную защиту, они могут приучаться к ощущению собственной неполноценности¹⁴ или привыкать к получению всесторонней помощи от государства.

¹¹ Фридмен Л. Введение в американское право. М., 1992. С. 248.

¹² См.: Семья и работа: баланс прав и возможностей: сб. ст. / Герасимова Е. С., Лютов Н. Л., Савинская О. Б. [и др.]. М., 2015. С. 154.

¹³ См.: М. Орешкин высказался против идеи трудовых квот для женщин // Российская газета. 2017. 6 сент.

¹⁴ См., например: 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 науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. С. 116.

⁸ См.: Blau F., Kahn L. Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? // IZA Discussion Paper. No. 7140. January, 2013.

⁹ URL: <http://wbl.worldbank.org/~media/wbg/wbl/documents/reports/2016/women-business-and-the-law-2016.pdf>.

¹⁰ См. постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Близкие к политике квотирования меры предлагаются принимать работодателям в ст. 10 вышеупомянутого проекта закона. Указанная статья предусматривает, что в коллективные договоры и соглашения следует включать положения, касающиеся комплектования организации кадрами и продвижения работников по службе исключительно с соблюдением, при прочих равных условиях, принципа оказания предпочтения лицу того пола, в отношении которого в данной организации существует гендерный дисбаланс.

Подобную политику, в частности, проводит американская корпорация Google, которая в августе 2017 г. уволила своего работника Джеймса Деймора за «продвижение гендерных стереотипов». Причиной увольнения стало письмо Дж. Деймора руководству корпорации, в котором он указал на несостоятельность проводимой компанией политики «высокого приоритета и особого обращения с теми, кто представляет “меньшинства”». В своем письме он, в частности, обратил внимание на необоснованность политики приоритетного трудоустройства женщин и привел примеры различий между мужчинами и женщинами, которые способствуют тому, что мужчины более успешно реализовывают себя в сфере IT-технологий. Кроме того, Дж. Деймор указал, что проводимые корпорацией курсы для людей определенной расы или пола могут привести к расовой и гендерной напряженности в корпорации¹⁵.

Примером подобной политики является в том числе Закон Швеции об обеспечении равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда, который обязывает предпринимателей обеспечить равное распределение рабочих мест между мужчинами и женщинами. Например, в случае когда на одно рабочее место претендуют два кандидата, то при прочих равных условиях предпочтение должно быть отдано кандидату того пола, который недостаточно представлен на предприятии.

Решение вопроса гендерного равенства таким способом представляется достаточно поверхностным, поскольку, во-первых, распределение рабочих мест определяется биологическим полом, во-вторых, такая политика противоречит общеправовому принципу равенства.

Еще одно решение проблемы равного доступа женщин и мужчин к трудовой деятельности — развитая система государственных услуг по уходу за детьми и больными членами семьи. Статистика свидетельствует о существенном снижении уровня экономической активности женщин, имеющих детей, и чем больше детей в семье, тем менее экономически активна женщина. Речь в данном случае идет именно о женщинах, поскольку в России мужчины, как правило, не берут отпуска по уходу за ребенком (по данным ста-

тистики только 2% из 1600 человек, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, — мужчины¹⁶).

В данном вопросе существенное значение имеют гарантированные и обеспеченные государством меры поддержки, которые позволят работающим женщинам совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности. Речь, в частности, идет о детских дошкольных учреждениях.

В среднем по России детские сады посещают лишь 64,6% детей, а 35,4% либо воспитываются дома, либо ходят в частные сады. При этом посещение частных детских садов из-за высокой стоимости может позволить себе только чуть больше 1% российских семей¹⁷. В то же время в Исландии детские сады и центры дневного пребывания для детей посещает примерно 91% детей в возрасте от 3 до 6 лет.

Интересная практика существует в Дании, где большинство детей в возрасте до 6 лет (55%) посещает дошкольные учреждения за счет организации, в которой работает мать (или отец) ребенка.

Развитие как в количественном, так и в качественном отношении системы детских дошкольных учреждений помогло бы частично решить проблему женской занятости.

2. *Проблемы представленности женщин на уровне принятия ключевых решений в политике, бизнесе, государственном управлении.* По данным Росстата за 2016 г.¹⁸ государственные должности и должности гражданской службы занимают 71,5% женщин и 28,5% мужчин. Но при этом женщины занимают преимущественно более низкие должности — секретарей, обслуживающего персонала. Чем выше должности, тем меньше женщин их занимает. Так, среди младших обеспечивающих специалистов 87% женщин, среди руководителей — 42%. Для примера, в 2016 г. доля женщин в Совете Федерации составила 16%, среди заместителей федеральных министров — 13%, среди губернаторов — 4,7%.

Российская Федерация занимает 130-е место в мире (из 193 стран — участниц рейтинга) по количеству женщин, представленных в парламенте¹⁹.

Проблема представительства женщин во властных структурах успешно решается правительствами не-

¹⁶ См.: Российские мужчины не хотят уходить в декрет после рождения детей // Российская газета. 2015. 23 нояб. URL: <https://rg.ru/2015/11/24/muzhchiny.html>.

¹⁷ См.: Почему не для всех детей в России доступны дошкольные учреждения? // Российская газета. 2017. 22 марта. URL: <https://rg.ru/2017/03/22/pochemu-ne-dlia-vseh-detej-v-rossii-dostupny-doshkolnye-uchrezhdeniia.html>.

¹⁸ См.: Пол власти: сколько в России женщин-министров и женщин-депутатов? // ТАСС. 2016. 31 авг. URL: <http://tass.ru/politika/3576455>.

¹⁹ См.: Women in National Parliaments // Inter-Parliamentary Union. 2017. 1 Sept. URL: <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classif010917.htm>.

¹⁵ См.: Google уволила автора письма о разнице между мужчинами и женщинами // РБК. 2017. 8 авг. URL: <http://www.rbc.ru/business/08/08/2017/598986399a7947f47a6ce4be>.

которых европейских стран. Отмечается, что самым эффективным механизмом решения данной проблемы опять-таки являются гендерные квоты²⁰.

Задача системы квот состоит в том, чтобы женщины занимали от 30% до 40% в представительном государственном органе, например в национальном парламенте. Идея квотирования последовательно реализуется в европейских странах достаточно долгое время, например в Швеции с конца 1960-х гг. К настоящему времени идея равного представительства мужчин и женщин укоренилась настолько, что после выборов 2014 г. 152 парламентских кресла из 349 в шведском риксдаге заняли женщины, т. е. чуть менее 50% всех депутатских мест. Кроме того, 12 из 24 министерских постов в нынешнем правительстве тоже заняты женщинами²¹.

Первой страной в мире, которая ввела в 2003 г. квоты для женщин-руководителей в бизнесе, была Норвегия. В дальнейшем аналогичные законы были приняты в Испании, во Франции.

3. *Асимметричный уровень заработной платы мужчин и женщин.* По данным Росстата за 2016 г. разница в уровне заработной платы мужчины и женщины в России в среднем составляет 30%²². Такой значительный разрыв в уровне заработной платы во многом обусловлен горизонтальной сегрегацией — разделением отраслей на мужские и женские. Для таких отраслей экономики, как здравоохранение, образование, предоставление социальных услуг, торговля, где наблюдается наибольшая концентрация женского труда, характерна наиболее низкая заработная плата²³. Но кроме этого, имеет место укоренившееся мнение о том, что мужчина — кормилец семьи, а доход женщины не является в семье основным, поэтому заработная плата у женщины ниже. Хотя статистика по количеству матерей-одиночек и мужчин, уклоняющихся от уплаты алиментов, доказывает обратное: женщина часто содержит себя и детей, а мужчина работает на себя одного. Как правило, за порогом бедности находятся неполные семьи, а по статистике 90% всех неполных семей — материнские²⁴.

²⁰ См.: Штылева М. В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы // Женщина в российском обществе. 2012. № 1. С. 75.

²¹ См.: Знак равенства // Гендерное равенство в Швеции. 2017. 15 авг. URL: <https://sweden.ru/ljudi/znak-ravenstva>.

²² См.: Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам. // Ведомости. 2015. 23 нояб. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam>.

²³ См.: Панов А. М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3. С. 239.

²⁴ См.: Иванов С. Ю., Иванов А. С. Некоторые вопросы трудовой дискриминации женщин в России // Труд и социальные отношения. 2013. № 9. С. 53.

Большой интерес, на наш взгляд, представляют случаи, когда уровень заработной платы у работников-мужчин и работников-женщин, занимающих равнозначные должности, отличается в рамках одного работодателя.

Дифференциация заработной платы работников, занимающих у одного работодателя одинаковые должности, достаточно распространенное явление.

Суды в таком случае признают различие в уровне заработной платы обоснованным и правомерным, только убедившись, что при установлении заработной платы учтены квалификация конкретного работника, сложность выполняемой им работы, количество и качество затраченного труда²⁵.

Как правило, факты необоснованного занижения заработной платы выявляются либо при проверке организации работодателя трудовой инспекцией, либо в рамках трудового спора. Более эффективного метода борьбы с такого рода дискриминацией нет. В то же время для преодоления разницы в заработной плате между мужчинами и женщинами в Швеции с 1994 г. ежегодно работодатель, имеющий 10 и более работников, должен предоставлять сведения о разнице в заработной плате своих сотрудников с целью выявления неоправданных различий в оплате труда²⁶. Такой механизм, на наш взгляд, способствует превенции установления необоснованных различий в уровне заработных плат.

4. *Защита прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.* Российское законодательство предоставляет лицам с семейными обязанностями широкий перечень льгот и гарантий. Однако на практике возникает множество проблем, связанных с их реализацией.

В российской судебной статистике практически отсутствуют дела, связанные с фактом дискриминации. Такую ситуацию порождают следующие факторы: правовая неграмотность, боязнь потерять заработок, процессуальные нормы, затрудняющие доказывание фактов дискриминации, длительность судебной процедуры.

Во многих юрисдикциях созданы специальные органы по обеспечению равноправия и недискриминации. Такие органы можно разделить на два вида. Первые выполняют консультативные и содействующие функции и могут включать комиссии по продвижению женщин, советы меньшинств и межминистерские координационные органы. Обычно органы этого вида занимаются сбором, публикацией и распространением информации, анализом законодательства и политики в сфере гендерного равенства, а также предоставляют консультации по этим вопросам и обеспечивают подготовку кадров. Зачастую они имеют трехстороннюю структуру, что при-

²⁵ См., например, определение Московского городского суда от 10 апреля 2014 г. № 4г/8-3511.

²⁶ См.: Штылева М. В. Указ. соч. С. 78.

звано обеспечить интересы работодателей, работников и государства.

В России функции по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, анализу причин нарушения трудового законодательства осуществляет Федеральная инспекция труда.

Органы второго вида наделены квазисудебными функциями, поскольку им разрешено рассматривать заявления с жалобами на дискриминацию.

Такие органы также можно классифицировать в зависимости от того, занимаются они рассмотрением жалоб на дискриминацию во многих областях деятельности (в сфере образования, занятости, жилищного строительства и т. д.) или только в сфере занятости. Необходимо отметить, что создание универсального органа может облегчить проблему подачи жалоб лицами, пострадавшими от дискриминации, поскольку достаточно часто они являются жертвами дискриминации по ряду оснований. Создание единого органа позволяет также разработать универсальные подходы к реализации антидискриминационного законодательства, применять общие стандарты, обеспечивать единообразную реализацию программ позитивных действий в публичном и частном секторах²⁷.

Несомненное преимущество таких органов заключается в том, что процедуры рассмотрения жалоб, в отличие от судебных разбирательств, доступны для человека, не имеющего специальных познаний, и в наибольшей степени соответствуют тонкому харак-

теру сложных случаев дискриминации. Кроме того, в отдельных странах, например Гане, Китае, США, такие органы имеют право самостоятельно возбудить жалобу и начать расследование, не дожидаясь пока такая жалоба поступит от жертвы дискриминации.

С учетом значительных сложностей, с которыми могут столкнуться лица, подвергшиеся дискриминации, при рассмотрении дел в судебном порядке, принимая во внимание, что Федеральная инспекция труда и ее территориальные органы не полномочны разрешать индивидуальные трудовые споры, есть смысл в создании в России специализированного органа, который был бы полномочен рассматривать обращения лиц, подвергшихся дискриминации.

В завершение отметим, что в целях стремления к достижению гендерного равенства должны быть приняты конкретные меры, в частности:

развитие системы государственных услуг по уходу за детьми и больными членами семьи, в том числе системы детских дошкольных учреждений;

преодоление разрыва между размером заработных плат мужчин и женщин, имеющих равную квалификацию, в частности, путем контроля работодателей. Такой контроль может быть осуществлен посредством направления работодателями отчетов о величине заработных плат работников, например, в органы Федеральной инспекции труда;

укрепление мнения о том, что отцы и матери несут равную ответственность за воспитание детей, что способствовало бы более частому уходу отцов в отпуску по уходу за ребенком (и более лояльному отношению работодателей и общества к данному факту), а также большему вовлечению женщин, имеющих детей, в трудовой процесс.

²⁷ См.: Варламова Н. В., Васильева Т. А., Осипов А. Г. [и др.]. Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1. М., 2009. С. 159.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Blau F., Kahn L. Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? // IZA Discussion Paper. No. 7140. January, 2013.
- Google уволила автора письма о разнице между мужчинами и женщинами // РБК. 2017. 8 авг. URL: <http://www.rbc.ru/business/08/08/2017/598986399a7947f47a6ce4be>.
- Stoller R. J. Sex and Gender. N. Y., 1968.
- Women in National Parliaments // Inter-Parliamentary Union. 2017. 1 Sept. URL: <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classif010917.htm>.
- Варламова Н. В., Васильева Т. А., Осипов А. Г. [и др.]. Защита личности от дискриминации: в 3 т. Т. 1. М., 2009.
- Воронина О. А. Гендер и государство в постсоветской России // Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России / под ред. Н. М. Римашевской, О. А. Ворониной, Е. А. Баллаевой. М., 2010.
- Знак равенства // Гендерное равенство в Швеции. 2017. 15 авг. URL: <https://sweden.ru/ljudi/znak-ravenstva>.
- Иванов С. Ю., Иванов А. С. Некоторые вопросы трудовой дискриминации женщин в России // Труд и социальные отношения. 2013. № 9.
- Лютков 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 науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.
- М. Орешкин высказался против идеи трудовых квот для женщин // Российская газета. 2017. 6 сент.
- Панов А. М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3.
- Пол власти: сколько в России женщин-министров и женщин-депутатов? // ТАСС. 2016. 31 авг. URL: <http://tass.ru/politika/3576455>.
- Почему не для всех детей в России доступны дошкольные учреждения? // Российская газета. 2017. 22 марта. URL: <https://rg.ru/2017/03/22/pochemu-ne-dlia-vseh-detej-v-rossii-dostupny-doshkolnye-uchrezhdeniia.html>.
- Российские мужчины не хотят уходить в декрет после рождения детей // Российская газета. 2015. 23 нояб. URL: <https://rg.ru/2015/11/24/muzhchiny.html>.

Российским женщинам платят на 30% меньше, чем мужчинам. // Ведомости. 2015. 23 нояб. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam>.

Роструд рассмотрел более 120 тыс. обращений российских работниц. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/398956/?sphrase_id=2162997.

Семья и работа: баланс прав и возможностей: сб. ст. / Герасимова Е. С., Лютов Н. Л., Савинская О. Б. [и др.]. М., 2015.

Фридмен Л. Введение в американское право. М., 1992.

Цели в области устойчивого развития. URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/>.

Штылева М. В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы. // Женщина в российском обществе. 2012. № 1.

