

Гутаренко А.К.

Северный (Арктический) федеральный университет

имени М.В. Ломоносова

Студентка 2 курса

Российская Федерация, город Архангельск

**ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В СТРАНАХ АРКТИЧЕСКОГО
РЕГИОНА**

Аннотация: в современных условиях развития внутригосударственных и международных отношений значимой является проблема реализации прав женщин на предоставление работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, защиту трудовых прав, свобод и законных интересов. Выбранная тема актуальна в связи с абсолютизированием равенства женщин и мужчин на труд. Наличие дискриминации по признаку пола противоречит международному и национальному законодательству. Изменения в сферах общественной жизни, обуславливают необходимость в пересмотре тех положений, которые не отвечают интересам общества и внесению изменений в действующее законодательство.

Ключевые слова: гендерная дискриминация, международно-правовые акты, Соединенные Штаты Америки, Российская Федерация.

Resume: in the modern conditions of the development of domestic and international relations, the problem of realizing the rights of women to provide work, timely and in full payment of wages, protection of labor rights, freedoms and legal interests is significant. The chosen topic is relevant in connection with the absolutization of the equality of women and men at work. The existence of discrimination on the basis of sex is contrary to international and national legislation. Changes in the spheres of public life necessitate a revision of those provisions that do not meet the interests of society and amending the current legislation.

Key words: gender discrimination, international legal acts, the United States of America, the Russian Federation.

Вопросы, связанные с дискриминацией, получают в последние годы все более широкое отражение в международном праве, отечественном и зарубежном законодательстве. Одной из причин такой заинтересованности можно назвать то, что дискриминация является крайней формой проявления социального неравенства, что, безусловно, влияет на реализацию всех основных прав человека.

Проблемы разрыва в размерах оплаты труда мужчин и женщин, наличия неравномерного распределения женщин и мужчин по профессиям и должностям, неравенства условий при найме на работу и увольнении остаются актуальными по настоящее время.

Трудовое законодательство Российской Федерации пронизано идеей запрещения дискриминации в сфере труда. Задача государственных органов состоит в том, чтобы защитить незыблемые права граждан и не допустить нарушений антидискриминационного законодательства.

Одной из проблем, препятствующей активной защите права на противодействие дискриминации является то, что в правовом поле Российской Федерации понятие «дискриминация» и его содержательная сторона раскрываются достаточно скудно. От определения понятия «дискриминация» зависит дальнейший процесс рассмотрения заявления об установлении факта дискриминации в отношении потерпевшего лица. Отсюда на практике возникает проблема предоставления истцом необходимых доказательств, подтверждающих позицию по трудовому спору.

Так, например, решением Никифоровского районного суда Тамбовской области от 28.05.2019 в удовлетворении исковых требований С. к ООО «Р.» о восстановлении на работе, взыскании компенсации за причиненный в результате незаконного увольнения моральный вред, было

отказано.¹ В судебном заседании истица пояснила, что она была уволена по соглашению сторон, однако по ее мнению, увольнение было связано с дискриминацией. Дискриминация истцом объяснялась тем фактом, что 26.02.2019 года на собрании, где присутствовали только женщины, директор филиала Л. говорил, что обязанности по должностям усложняются, что женщины не смогут работать, поскольку необходимо будет производить ремонт оборудования. Он пояснял, что в случае аттестации женщины не смогут пройти ее.

Судом было установлено, что действительно в процессе указанной беседы представителем работодателя были допущены высказывания, которые являлись некорректными, в частности о том, что после усложнения должностей и увеличения обязанностей, вменения в обязанности проведения ремонта оборудования, женщины не смогут в полной мере производить ремонт оборудования, не смогут справиться с обязанностями, а также о том, что они могут не выдержать аттестации по должности. На данные высказывания было обращено внимание прокурора, внесшего соответствующее представление.

В данном случае истица не предоставила весомых доказательств, подтверждающих наличие в отношении нее дискриминации. Бремя доказывания по аналогичным трудовым спорам лежит на стороне, которая ссылается на обстоятельства, как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом, в данном случае на истце. Сложившаяся ситуация приводит на практике к непониманию сущности дискриминации, уязвимости работников и, как следствие, к тому, что споры о дискриминации в сфере труда в судебной статистике практически отсутствуют.

В судебной практике США бремя доказывания дискриминации в гражданском процессе возложено на ответчика. Изначально истец

¹ Решение Никифоровского районного суда Тамбовской области от 28.05.2019. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 21.04.2021).

раскрывает перед судом факты, которые, по его мнению, указывают на нарушение антидискриминационного законодательства, затем ответчик предоставляет доказательства обратного. Данное положение о раскрытии доказательств в споре стороной ответчика является положительным опытом, что может быть использовано в РФ для уравнивания сил сторон. С одной стороны, в суд обращается работник, в большинстве случаев не имеющий юридического образования, права на труд, достойное вознаграждение и т.д. которого нарушены, с другой стороны, ответчиком выступает работодатель, который имеет разветвленный внутренний аппарат органов, безусловно обладающих юридическими знаниями и умениями.

Таким образом, для реализации права работника на защиту своих прав путем обращения в суд необходимо специальное распределение бремени доказывания по спорам об установлении факта дискриминации в действиях работодателя, что значительно облегчит судебный процесс для работника.

Для реализации принципа запрещения дискриминации необходимо уделять особое внимание альтернативным путям защиты нарушенных прав работников. Опыт США в части наделения полномочиями специального органа, обеспечивающего соблюдение антидискриминационного законодательства, является положительным и объективно необходимым в целях скорейшего восстановления прав работника. Так, в США работник, подвергшийся дискриминации со стороны работодателя вправе подать заявление не только в суд, но и в Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве. Указанная Комиссия отвечает за обеспечение соблюдения федеральных законов, которые запрещают дискриминацию в отношении соискателя работы или работника по признаку расы, цвета кожи, религии, пола и т.д.¹

¹ Официальный сайт U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). URL: <https://www.eeoc.gov/eeoc/> (дата обращения 21.04.2021).

В РФ подобного органа нет. Федеральная инспекция труда не имеет полномочий по рассмотрению вопросов, касающихся привлечения к административной ответственности работодателя за совершение дискриминационных действий по ст. 5.62 КоАП РФ. Для привлечения лица к административной ответственности по факту дискриминации, необходимо обращение в суд.

Таким образом, сравнение механизмов противодействия трудовой дискриминации РФ и США, приводит к выводу о том, что опыт США в сфере противодействия дискриминации может быть полезен при совершенствовании законодательства РФ. Считаем необходимым, наряду с судебным органом, уполномочить иной орган, например, федеральную инспекцию труда, на рассмотрение действий сторон и установление или не установление факта дискриминации в действиях работодателя. В случае установления данного факта в действиях работодателя, дальнейшее рассмотрение дела по требованию истца должно быть передано в судебный орган. Данные изменения, на наш взгляд, смогут привести к более тщательному и оперативному рассмотрению споров, что отразится на скорейшем восстановлении прав работника.

Использованные источники:

1. Официальный сайт U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). URL: <https://www.eeoc.gov/eeoc/> (дата обращения 21.04.2021).
2. Решение Никифоровского районного суда Тамбовской области от 28.05.2019. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 21.04.2021).