



УДК 349.2

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ЗАЩИТЫ ПРАВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ)**Васильева Елизавета Сергеевна**

магистрант

Ромашов Роман Анатольевич

доктор юридических наук, профессор

Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина, г. Санкт-Петербург

Аннотация. В статье анализируется соотношение действующего закрепления гендерного равенства с реальными потребностями общества в закреплении тех или иных прав мужчин и женщин. Приводятся ситуации, в которых усиление защиты прав мужчин позитивно сказывается на защите труда женщины, определяется взаимная зависимость. Предлагается дополнить законодательство таким образом, чтобы естественные права женщин не нарушались, однако их право на труд усиливалось и развивалось путем дополнительной защиты прав мужчин.

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

Проблематика гендерного равенства в области права на труд актуальна на протяжении многих столетий – охрана труда прошла длительный путь от изначально крайне низкой степени защищенности как женщин (а порой и отсутствию права осуществлять трудовую деятельность вовсе, что ограничивало свободу женщин), так и мужчин, к постепенной защите как одних, так и других, с учетом их физиологических особенностей.

В настоящее время в ч. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации гарантируется гендерное равенство прав и свобод, а в ст. 37 закрепляется положение, в соответствии с которым «труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»[1]. Несмотря на значимость формулировки для обеспечения права на труд, по ряду пунктов следует говорить о её декларативности, что сильнее всего ощущается на практике в связи с аспектами, препятствующими тем или иным лицам реализовывать данное право в силу гендерных особенностей.

В контексте данного исследования не изучаются такие исключения как, например, женщины-бодибилдеры (обладающие повышенными физическими возможностями по сравнению со среднестатистическими женщинами и даже некоторыми мужчинами), а также лица, прошедшие процедуру смены пола (поскольку, несмотря на законность процедуры смены



пола и имени в паспортных данных на территории Российской Федерации, мужчины, например, не приобретают способность к вынашиванию ребенка и деторождению или к вскармливанию грудным молоком) [5].

Права и обязанности, закрепленные в праве Российской Федерации относительно области труда, по своей сути, не определяют развитость политики государства в отношении гендерного равенства, поскольку право на труд не является критерием реальной защиты той или иной категории лиц, в отличие от непосредственно «равенства» труда. Исторически и биологически сложилось, что в отношении мужчин и женщин социум предусматривает различные роли, связанные с физиологическими представителями обоих полов – например, мужчины не могут кормить детей грудным молоком естественным образом, а женщины в большинстве случаев не сравнятся по силе с мужчинами в плане выполнения тяжелой физической работы. Дополнительно определенные профессии связаны с большими рисками для женщин, нежели для мужчин, что, опять же, определяется их физиологией (например, существует перечень запрещенных для женщин профессий, в обосновании которого в большинстве случаев в качестве причины включения профессии в перечень запрещенных указывается повышенное влияние именно на репродуктивное здоровье женщины) [4].

Изучение действующего Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) наглядно отражает следующее: для защиты прав и свобод женщин в области труда выделено значительное количество статей внутри главы 41, однако в отношении мужчин большинство данных привилегий недоступно в тех случаях, когда присутствует женщина, способная ими воспользоваться, что, предполагается, противоречит ст. 3 ТК РФ в области запрещения дискриминации в трудовых отношениях. При этом необходимо отметить, что в данном исследовании не оспариваются особенности устройства женского организма, позволяющие пользоваться отдельными правами (например, ст. 253, 254, 255, 260, 261 ТК РФ, непосредственно связанные с беременностью и родами), однако вызывают вопрос те статьи, положения которых могут распространяться и на мужчин без значительного ущерба для работодателя, а в некоторых случаях и со значительной пользой для семьи (например, ст. 256, 258 ТК РФ).

Как было указано ранее, с одной стороны, в силу физиологических особенностей женщины действительно нуждаются в дополнительных мерах социальной защиты, которые не нуждаются в каких-либо изменениях (либо только исключительно в позитивном ключе для защиты прав женщин), однако встает вопрос, в какой степени в данном случае реализуются или ущемляются аналогичные права мужчин, присутствуют они или отсутствуют вовсе [2].

Продолжая вопрос спорных статей в части гендерного равенства в области труда, например, согласно ст. 258 ТК РФ для работающих женщин может быть установлен перерыв



для кормления ребенка, однако данная статья не указывает на необходимость кормления ребенка именно теми способами, реализация которых связана с исключительными особенностями женского организма (путем грудного вскармливания, недоступного для мужчины), однако при этом воспользоваться данным правом мужчина не имеет возможности. Сформулируем гипотетическую ситуацию – женщина работает на непрерывном производстве на значительном расстоянии от дом (требуется использование личного или общественного транспорта), а мужчина занят офисной работой, которая может выполняться в определенные часы дистанционно, либо с перерывами, не влияющими существенным образом на производительность труда (при этом офис находится напротив дома). Предполагается, что в данной ситуации мужчина спокойно может покинуть рабочее место на некоторое время для кормления ребенка (например, заранее приготовленным сцеженным материнским молоком). Несмотря на это, ст. 264 ТК РФ предоставляет такую возможность для мужчины исключительно в том случае, если он воспитывает ребенка без матери.

Таким образом, рассмотренная ситуация негативно влияет как на право на труд матери (вынуждена жертвовать рабочими отношениями, производительностью труда, претерпевать дополнительные временные издержки), так и на право отца (отсутствие возможности реализовать законным способом возможность по кормлению ребенка, даже если сопутствующий ущерб меньше, чем у матери).

Показательным в вопросе ущемления прав мужчин при наличии аналогичных прав у женщин является работа, связанная с особыми структурами или органами. В качестве примера отметим специфику работы сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД). Законодательством Российской Федерации установлено в п. 8 ст. 56 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», что сотрудники ОВД женского пола имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с положениями, установленными трудовым законодательством, вне зависимости от обстоятельств [3]. В этой же норме указано, что права ч. 2 ст. 256 ТК РФ не распространяются на сотрудников ОВД мужского пола, а применяются положения специального нормативного акта, согласно которому право на подобный отпуск возникает только при подтверждении мужчиной отсутствия материнского попечения по объективным обстоятельствам (смерть, лишение родительских прав, длительное лечение). С одной стороны, работа в ОВД подразумевает определенные ограничения некоторых прав работников, однако предполагается, что указанные обстоятельства не реализуют в полной мере идею гендерного равенства в области охраны труда, а также в некоторой степени отражают дискриминацию в отношении роли женщины и мужчины в данных структурах (отсутствие сотрудника-женщины в связи с уходом за ребенком воспринимается работодателем «легче» и «проще», как «само собой

разумеющееся», в отличие от отсутствия сотрудника-мужчины, однако внутри семьи мужчина по ряду обстоятельств может справляться с уходом за ребенком лучше женщины, как и женщина показывать лучшие результаты на работе, иметь более высокую должность в ОВД, нежели мужчина).

Поскольку в данном исследовании вопрос защищенности прав женщин не поднимается (однако является основой для проведения сравнительного анализа между правами женщин и мужчин в области труда), подводя итоги рассмотренным положениям, отметим следующее:

1. Принцип гендерного равенства в силу объективных обстоятельств нереализуем с позиции учета физиологических особенностей организма женщин (влияние на детородную функцию и тяжелый физический труд).

2. С позиции защиты прав мужчин гендерное равенство должно развиваться соразмерно потребностям современного общества для исключения дискриминации права мужчины на воспитание ребенка, а также для предоставления самостоятельного выбора семье на определение родителя, в большей степени подходящего для длительного ухода за ребенком.

3. Гендерное равенство должно развиваться гармонично с реальностью – мужчины и женщины физиологически различны, что должно учитываться законодательно, их физический потенциал различается. Несмотря на это, право женщины на труд должно защищаться должным образом, особенно на уровне политики государства, поскольку многочисленны фактические случаи неприятия женщины на работу в связи с необходимостью повышенной внимательности к мерам социальной защиты.

В связи с последним выводом предполагается, что усиление социальной защиты мужчины позволит женщинам свободнее ощущать себя в процессе трудоустройства, поскольку право мужчины, например, на полноценный уход за ребенком или на перерывы в работе для кормления, а также постепенное развитие данных норм на практике, позволит работодателям не опасаться принимать женщин на работу, как и не будет вынуждать женщин скрывать свое положение (никто не заинтересован в трудоустройстве работника, который в ближайшем будущем может уйти в декретный отпуск), либо иным образом испытывать неудобства в связи со своей естественной ролью.

На основе проведенного исследования внесем следующие предложения по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации:

1. В ст. 256 ТК РФ: включить формулировку о возможности получения отпуска за ребенком «по заявлению женщины или мужчины» (подразумевается – матери или отца, не важно биологических или нет, например, при наличии статуса усыновителя или опекуна).

2. В ст. 258 ТК РФ: включить в абз. 1 о возможности предоставления перерыва для кормления ребенка (детей) формулировку «Работающим женщинам или мужчинам, ...».



Предполагается, подобные нововведения не только дополнительно защитят право на труд мужчин, позволят им принимать участие в уходе за ребенком, но и дадут возможность женщинам свободнее распоряжаться собственными возможностями в области труда, поскольку в некоторых случаях мужчины предпочтут ухаживать за ребенком, предоставив женщине возможность, при желании, осуществлять трудовую деятельность. Данная практика будет естественным образом защищать не только права ребенка, но и право на труд женщин, право на воспитание ребенка мужчины, а также в перспективе позитивно скажется на укреплении института семьи в России.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 25.04.2022).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
3. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // Российская газета, № 275, 07.12.2011.
4. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) // СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 05.05.2022).
5. Кондратенко З. К., Петров А. А. Правовые аспекты смены (изменения) пола человека в Российской Федерации // Марийский юридический вестник. – 2016. – № 1 (16). – С. 86-89.