

Секция «Юриспруденция»

**Феминизм как способ достижения гендерного равенства в трудовом праве:
опыт США и Швеции.**

Стефанова Карина Игоревна

Студент

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Юридический
факультет, Ярославль, Россия
E-mail: karina.stefanova@yandex.ru*

Феминизм - это идеология равноправия женщин, имеющая долгую историю. Феминистическая идеология базируется на признании того факта, что женщины как социальная группа занимают подчиненное положение в обществе, это положение поддерживается доминированием мужских ценностей и подконтрольными мужскими институтами социальной, политической, культурной и семейной власти. [2]

При анализе влияния движения феминизма на развитие норм трудового права возьмем в качестве диаметрально противоположных примеров две страны, где феминизм, как процесс борьбы за гендерное равноправие протекал по-разному, достиг разных нормативных результатов, существует в разных формах и моделях.

Первый пример связан с трудовым и социальным правом США. Данная страна отличается самым развитым антидискриминационным законодательством в мире. Дебаты о равном или специальном отношении в США касаются, прежде всего, вопроса о том, как «вписать» беременность и материнство в законодательное регулирование трудовых правоотношений, не нарушив баланс равным прав и возможностей мужчин и женщин. Интенсивность дебатов именно по этому вопросу в Америке обусловлена тем фактом, что в соответствии с федеральным законодательством, американки не имеют гарантированного материнского отпуска – оплаченного или неоплаченного. Эта ситуация уникальна, потому что во всех других развитых странах – несмотря на различие их законодательных практик – женщины имеют либо оплачиваемый хотя бы в минимальной степени отпуск, либо гарантированный неоплачиваемый (что означает, что после окончания материнского отпуска женщины могут вернуться на свое рабочее место). Несколько американских штатов имеют «материнскую политику», однако большинство женщин не обращаются к работодателям с просьбой о каких-то формах страховки, и наниматели не имеют специальных обязательств делать это. На данный момент законодательно в США на уровне судебной практики и научной доктрины закреплена позиция, что беременность – это дополнительная нетрудоспособность (специфическое заболевание), поскольку ей «болеют» только женщины [1]. Если женщины будут получать за нее компенсацию, значит, у них будут преимущества перед мужчинами. Исходя из этого, если работодатель обычно увольняет работников во время нетрудоспособности, то в отношении беременных и родивших женщин, исключений делаться не должно.

Совершенно по-другому развивается законодательство в области защиты трудовых и социальных прав женщин в Швеции. По данным международного гендерного рейтинга *Global Gender Gap 2010*, Швеция является одним из мировых лидеров в области гендерного равноправия. Феминизм изменил облик и сущность шведского социума, способствовал обретению женщинами экономической самостоятельности, окончательному утверждению модели семьи из двух работников, более равному распределению

обязанностей между супругами, возросшему участию отцов в воспитании детей. Модель гендерной политики Северных стран - это равноправие, равные права и возможности, равный доступ как к труду, так и к семейным правам и обязанностям. Эти принципы реализуются и в демографической политике Швеции. В Швеции родителям предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью в 480 дней в связи с рождением или усыновлением ребенка. 60 дней отпуска закреплены персонально за каждым из родителей, иными словами, передача этой части отпуска одним из родителей другому не допускается. Высокий статус и социальная значимость женщин определяется их участием в рынке труда и общественно-политической сфере [4]. Хочется привести в качестве доказательства весьма необычный пример, когда владелец частного телеканала берет руководителем новостей опытную работницу на шестом месяце беременности [3]. Для России такого рода случай был бы просто прецедентным – в Швеции же все оказывается совсем иначе. Как видим, решение вопроса о равноправии женщин и мужчин в Швеции имеет две особенности. Во-первых, используется подход к равенству с позиций одинаковости прав, возможностей и обязанностей женщин и мужчин во всех сферах жизни, и, во-вторых, ведущую роль в разработке политических стратегий гендерного равенства играет правительство и его структуры. Так же нельзя не отметить и следующее обстоятельство: в Швеции осуждаются термины «сексуальные меньшинства» и «нетрадиционная сексуальная ориентация» как дискриминационные, законодательно разрешены однополые браки, а в 2002 г. принят закон о разрешении усыновления детей однополыми семьями (такого нет ни в одной стране) [4].

Итак, вот они две разные модели результатов реализации на практике идей феминизма. Но на какой вариант лучше ориентироваться РФ? Каким образом воспринять международный опыт?

Думается, что на США в этом вопросе ориентироваться не стоит. Беременность и материнство не есть разновидность «обычного расстройства здоровья». В ситуации деторождения равные права приводят к большой физической и психической нагрузке на женщин. Значит, в этом вопросе они должны быть «немного более равными». Кроме того, может возникнуть вполне реальная ситуация: мужчина решает усыновить новорожденного ребенка, в этом случае вопрос пола усыновителя, которому необходимы законодательно закрепленные льготы, роли играть уже не будет. Здесь законодательство сохранит свой гендерно нейтральный характер. В данном вопросе модель Швеции кажется более приемлемой и нам действительно есть к чему стремиться. Реалии современной жизни говорят о том, что необходимо поменять традиционные, стереотипные роли мужчин и женщин в обществе и семье. Воплощение в жизнь такого подхода видится через предоставление семейных льгот, как мужчинам, так и женщинам. Это значит, что мужчины-отцы тоже могут брать отпуск или бюллетень по уходу за ребенком, предоставив право работать жене, если это выгодно семье. Здесь опять же можно ориентироваться на Европу, и ввести определенную часть отпуска по уходу за ребенком исключительно для отцов без права передачи. Если же он не используется, то автоматически пропадает. Отпуск можно назвать «родительский отпуск по уходу за новорожденным» и ввести это понятие в ст. 256 ТК РФ. Этим самым, как представляется, будет достигаться главная цель - вовлечение мужчины в воспитание детей и развитие долга ответственности мужчины и женщины перед детьми за их воспитание и материальное обеспечение.

Литература

1. Воронина О.А. **Феминизм и гендерное равенство**. М.: Едиториал УРСС. 2004.
2. Ерохина Л.Д. **Гендерология и феминология**. М.: Флинта: Наука. 2009.
3. Свистунова С. «Половой вопрос на шведском телевидении» // **Журналист**. 2006, 2.
4. <http://www.sweden.se/ru/Start/Work-live/Facts/Gender-equality-in-Sweden/> (Sweden.se — это официальный портал Швеции).