

Правовые аспекты гендерной дискриминации в отношении оплаты труда: опыт Исландии

Ольга Рымкевич

Университет Модены и Реджио-Эмилия, Фонд «Марко Бьяджи»,
Италия, 41121, Модена, ул. Ларго Марко Бьяджи, 10

В настоящей статье рассматриваются проблемы, связанные с законодательным регулированием гендерной дискриминации в отношении оплаты труда в Исландии. В первых параграфах предложен общий обзор ситуации на исландском рынке труда применительно к проблеме гендерного равенства. Далее предлагается анализ основных положений национального антидискриминационного законодательства, включая недавно принятый закон, обязывающий компании с численностью более 25 работников проходить обязательную сертификацию, подтверждающую факт равенства оплаты труда мужчин и женщин. За этим следует анализ основных обеспечительных механизмов правовой реализации принципа гендерного равенства наряду с обзором некоторых судебных решений, а также роли социальных партнеров и других специализирующихся по вопросам дискриминации органов. Отдельный параграф посвящен вопросам законодательного регулирования отпуска по уходу за ребенком в Исландии. В заключительных параграфах содержится краткий сравнительный анализ исландского и российского законодательства с целью выявления возможного положительного опыта для России.

Ключевые слова: гендерная дискриминация, равная оплата труда, сертификация о равной оплате труда, гендерно-нейтральный подход, труд равной ценности.

Введение

Несмотря на очевидный прогресс в этой области, перед всеми странами в той или иной степени стоит проблема гендерной дискриминации в отношении оплаты труда. Недопущение дискриминации в области труда и занятий является одним из четырех основополагающих принципов, изложенных в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998), которые должны соблюдаться всеми государствами-членами, независимо от факта ратификации соответствующих конвенций. Следует отметить, что большинство стран ратифицировали основные конвенции МОТ, включая конвенцию № 100 (1951) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»¹ и Конвенцию № 111 (1958) «Относительно дискриминации в области труда и занятий»². На уровне Европейского союза принцип равной оплаты за равный труд или труд равной ценности между мужчинами и женщинами изложен в ст. 157 Договора о функционировании Европейского союза, а также в директиве 2006/54/ЕС, объединяющей предшествующие директивы в этой области (Villa 2014,3)³. В этой связи стоит также подчеркнуть, что на практике многие страны значительно усовершенствовали национальное антидискриминационное за-

¹ Вступила в силу с 23 мая 1953 г., 173 ратификации.

² Вступила в силу с 15 июня 1960 г., 173 ратификации.

³ Directive 2006/54 repealed Directives 75/117, 76/207, 2002/73, 86/378, 96/97, 97/80 and 98/52.

конодательство в области оплаты труда по сравнению с минимальными требованиями, установленными международными договорами и конвенциями. Нередко этот принцип закреплен и в национальных конституциях.

Однако, несмотря на значительные положительные сдвиги, гендерная дискриминация все еще широко распространена, что постоянно подчеркивается в докладах различных международных организаций. В частности, с 2006 г. Всемирный экономический форум (ВЭФ) публикует ежегодные отчеты. Хотя их и следует воспринимать с разумной долей критики⁴, все же они достаточно объективно отражают общие тенденции в отношении динамики разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами в 144 странах (Global Gender Gap Report, 2017, p. 25). В целом их прогнозы не очень оптимистичны. Так, по мнению ВЭФ, учитывая сегодняшние темпы и динамику развития в этом направлении, на преодоление гендерной дискриминации в оплате труда потребуется не менее 100 лет.

По данным этого же отчета, Исландия занимает первое место в мировом рейтинге равенства (для сравнения: Россия заняла только 71-е) и близка к устранению гендерного разрыва в оплате труда. Именно поэтому Исландия и была выбрана для анализа передового опыта и лучших практик в этом направлении. В ходе предложенного исследования будут проанализированы соответствующие положения исландского антидискриминационного законодательства, а также механизмы правовой реализации принципа равенства, судебные решения и роль социальных партнеров.

Основное исследование

Исландия: общий обзор

По данным доклада «Global Gender Gap Report»⁵, Исландия и другие страны Северной Европы в течение длительного времени лидировали в рейтинге ВЭФ. Причем Исландия уже девятый год подряд сохраняет лидирующее положение. В 2017 г. Исландия заняла первое место, за ней последовали Норвегия (2), Финляндия (3) и Швеция (5). Эти страны традиционно славятся политикой гендерного равенства и дружественной семейной политикой. Для них характерен высокий уровень занятости женщин⁶, наличие влиятельных профсоюзов и высокий уровень профсоюзного членства.

Столь активная политика, направленная на обеспечение равенства между полами, привела к серьезным улучшениям, однако полное гендерное равенство (включая заработную плату) до сих пор не достигнуто ни в одной из вышеупомянутых стран.

Формально гендерное равенство было введено в Исландии начиная с 1961 г., когда парламент (Althingi) одобрил закон о равной оплате труда мужчин и женщин. Несмотря на это, в стране еще довольно долго сохранялся относительно высокий разрыв в оплате труда. По данным Статистического управления Исландии, в период 2008–2016 гг. этот разрыв имел тенденцию к сокращению. Примерная разница

⁴ С учетом того, что страны используют собственные определения и методы расчета. Например, не во всех статистических отчетах принимаются во внимание нестабильные или нестандартные трудовые отношения и «серые» зарплаты.

⁵ Global Gender Gap Report. 2017. World Economic Forum: Insight Report. P. 25.

⁶ В Исландии в 2017 г. уровень занятости женщин составлял 85 %, тогда как уровень занятости мужчин — 91 %, Eurostat (2018).

в оплате труда мужчин и женщин за 2008–2010 гг. составила 14,5 %, а соответствующий показатель за 2014–2016 гг. — 10,2 %⁷. Данные исследования, проведенного Статистическим управлением Исландии, показывают, что разница в оплате труда мужчин и женщин увеличивается с возрастом и более ярко выражена в частном секторе по сравнению с государственным. В 2013 г. в возрастной группе 18–27 лет в частном секторе мужчины получали заработную плату на 5 % выше, чем женщины. Соответствующий показатель был еще выше для возрастной группы 58–67 лет, достигая 23 %. При этом отмечалось, что даже если женщины устраивались на работу в традиционно «мужских» секторах экономики, они продолжали сталкиваться с трудностями в плане карьерного роста и риска сексуальных домогательств (Olafsdottir, 2018).

В Исландии гендерная проблематика стала постепенно выходить на политическую арену начиная с 1960-х годов, а с 2000 года стала неотъемлемой частью национальной политики. Благодаря широкой поддержке со стороны правительства и социальных партнеров в этот период был создан ряд специализированных государственных учреждений по вопросам равенства, а также множество неправительственных организаций (НПО).

С другой стороны, на формирование политики равенства в Исландии оказало серьезное влияние такое общественное явление, как женские забастовки. Начиная с 1975 г., женщины несколько раз организовывали широкомасштабные акции протеста против разницы в оплате труда. Первая такая забастовка состоялась 24 октября 1975 г. и вошла в историю под названием «женский выходной» (*kvennafri*). В этот день тысячи женщин покинули рабочие места с целью продемонстрировать важность их вклада в жизнь общества. Эта забастовка имела важные последствия, одним из которых стало создание Совета по вопросам гендерного равенства. Следующий важный шаг — назначение в 1980 г. Вигдис Финнбогадоттир президентом страны. Она стала первой в мире женщиной-президентом.

Последующие забастовки женщин прошли 24 октября 1985, 2005, 2010, 2016 и 2018 гг. При этом женщины прекращали работу ровно в ту минуту, когда им переставали платить равную с мужчинами зарплату (так, в 2005 г. они покинули рабочие места в 14:08, в 2010 г. — в 14:25, в 2016 году — в 14:38, а в 2018 г. — в 14:55)⁸.

Краткий обзор законодательства Исландии

Исландия ратифицировала обе конвенции МОТ № 100⁹ и 111¹⁰, а также Европейскую директиву 2006/54/ЕС о реализации принципа равных возможностей и равного обращения (Burri, Prechal, 2009). В национальном законодательстве принцип гендерного равенства закреплен в Конституции Исландии (ст. 65, Constitutional Law Act no. 97/1995), провозглашающей принцип равенства прав

⁷ URL: <https://www.statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/analysis-on-gender-pay-gap-2008-2016/> (дата обращения: 20.02.2020).

⁸ См. данные в URL: <http://kvenrettindafelag.is/2018/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard>, <https://grapevine.is/news/2018/10/22/icelandic-women-will-go-on-strike-this-wednesday/> (дата обращения: 29.09.2019).

⁹ 17 февраля 1958 года.

¹⁰ 29 июля 1963 года.

мужчин и женщин во всех отношениях. Этот принцип был впервые введен в законодательство с принятием закона «О равной и справедливой оплате труда» 1961 г., за которым последовал закон «О равенстве» 1976 г., а затем — закон «О равном статусе и равных правах женщин и мужчин» № 10 от 2008 г. Закон был направлен на укрепление равного статуса и возможностей женщин и мужчин, а также на содействие установлению гендерного равенства во всех сферах жизни общества (ст. 1). Для достижения этих целей законом предусмотрен широкий спектр механизмов.

В первом разделе даются определения как прямой, так и косвенной дискриминации¹¹, а также других ключевых терминов, включающих преследование по признаку пола, позитивные действия, заработную плату и учет гендерной проблематики (ст. 2). Второй раздел посвящен решению вопросов дискриминации и компетенции каждого ответственного органа (Центра по вопросам гендерного равенства, Комитета по жалобам на гендерное неравенство, Совета по гендерному равенству и Форума по гендерному равенству), а также процедурам их взаимодействия.

С момента принятия в закон № 10 от 2008 г. был внесен ряд поправок¹². Одна из последних и наиболее «революционных» была внесена законом № 56 от 2017 г. «О сертификации равной оплаты труда» путем внесения поправок в ст. 19 о равенстве заработной платы. Поправки к закону о гендерном равенстве № 10 от 2008 г. были одобрены исландским парламентом 1 июня 2017 г. и вступили в силу 1 января 2018 г.

Новое законодательство ввело обязательную сертификацию равной оплаты труда мужчин и женщин на основе требований стандарта управления IST 85:2012 (Регламент № 1030/2017). Предположительно процесс должен осуществляться постепенно, в течение четырехлетнего периода. В соответствии с этим законом все компании с численностью штата более 25 работников должны получить сертификат, подтверждающий, что они предлагают равную оплату за труд равной ценности, независимо от пола. При этом переходный период для внедрения систем управления на основе равной оплаты труда зависит от размера компании. Так, работодатели с численностью работников 250 и более человек должны были внедрить стандарт до 31 декабря 2018 г.; работодатели со штатом 150–249 человек должны были завершить сертификацию до 31 декабря 2019 г.; работодатели с 90–149 работниками — до 31 декабря 2020 г.; работодатели с 25–89 работниками — до 31 декабря 2021 г. Все государственные министерства должны были провести сертификацию до 31 декабря 2018 г., а государственные учреждения и компании государственного сектора с 25 или более работниками — до 31 декабря 2019 г. При этом сертификаты подлежат обязательному переутверждению каждые три года.

Обязанность по контролю за соблюдением законодательства о равенстве возложена на Центр по вопросам гендерного равенства. Он присуждает компаниям сертификат в виде символа равной оплаты труда¹³, а также может налагать на них

¹¹ Определения полностью совпадают с аналогичными определениями, предложенными в директиве 2006/54/ЕС.

¹² Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, no. 10/2008 as amended by Act no. 162/2010, no. 126/2011, no. 62/2014 and no. 79/2015, no. 117/2016, no. 56/2017 (introducing Article 19 on equal Pay).

¹³ Инструкции по использованию символа равной оплаты содержатся в протоколе к регламенту № 1030 от 13 ноября 2017 г.

штрафы за несоблюдение положений закона. В свою очередь, министр по вопросам социального обеспечения и равенства обязан оценивать результаты сертификации каждые два года.

Интересно отметить, что данная законодательная инициатива представляет собой пример превращения «мягкого» права в «жесткое». Изначально проблемы равной оплаты труда традиционно решались путем коллективных переговоров, а стандарт равной оплаты был введен лишь в качестве добровольной меры. Концепция стандарта была разработана социальными партнерами (SA — Business Iceland и ASI — Исландская конфедерация труда), а подготовительная работа началась еще в 2008 г. с целью создания механизмов «снизу вверх» и обеспечения компаний соответствующими инструкциями, позволяющими осуществлять своевременный мониторинг дискриминации и гарантировать прозрачные и гендерно-нейтральные системы оплаты труда (Wagner, 2018, p. 11). В феврале 2008 г. социальные партнеры заключили коллективный договор, в котором было принято решение о внедрении системы сертификации. Эту инициативу поддержали Министерство социального обеспечения и другие органы, взявшие на себя расходы по его разработке. Учитывая активную общественную поддержку, как уже было упомянуто выше, закон о стандарте равной оплаты был одобрен исландским парламентом в 2017 г. и вступил в силу с 1 января 2018 г.

В этой связи Бюро стандартов Исландии (IST Standards of Iceland)¹⁴ было предложено оказать помощь в разработке стандарта в соответствии с международными стандартами и стандартами ISO. Стандарт равной оплаты предусматривает набор правил, которые компании могут использовать для обеспечения равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности. Система начисления заработной платы должна соответствовать стандартным критериям, установленным IST 85:2012, в частности четырем основным критериям: опыту, ответственности, усилиям и рабочей среде. В то же время способы установления компаниями собственных критериев и соответствующих должностных классификаций могут варьироваться, что предоставляет руководству компаний значительную долю гибкости при разработке локальных систем начисления заработной платы. При этом различия могут быть одобрены, если компания сумеет доказать, что она применяет прозрачные и гендерно-нейтральные критерии (Wagner, 2018, p. 11).

Объективность системы оценивается независимым аккредитованным органом, который обязан применять принципы прозрачности, последовательности и гендерной нейтральности. Этот орган должен соответствовать определенным требованиям, установленным в Регламенте 1030/2017. В частности, он должен получить аккредитацию в Патентном ведомстве Исландии или аналогичном органе в Европейском экономическом пространстве (ст. 4 Регламента). Кроме того, аккредитованные аудиторы должны пройти специальные учебные курсы по гендерному равенству и получить положительную оценку (ст. 6).

После подтверждения аккредитованным органом по сертификации того, что система оплаты и ее внедрение в компании или учреждения соответствуют требованиям стандарта IST 85 и решения об оплате труда принимаются независимо

¹⁴ IST Iceland — это независимая ассоциация, функция которой заключается в публикации стандартов Исландии и представительстве интересов Исландии в международных и региональных организациях, отвечающих за установление стандартов.

от пола, выдается сертификат о равенстве оплаты труда. При выдаче сертификата орган по сертификации обязан проинформировать Центр по вопросам гендерного равенства о результатах аудита и направить туда копию сертификата. На основании этой информации Центр присуждает компании символ равной оплаты. Сертификаты подлежат обновлению каждые три года.

В соответствии с законом о гендерном равенстве работодатели не имеют права обязывать работников не раскрывать информацию об их заработной плате. Это вовсе не означает, что компания обязана афишировать все данные относительно размера зарплат отдельных сотрудников. Стандарт IST 85 предписывает лишь обязанность предоставлять информацию о заработной плате в виде анонимных статистических данных, что на практике должно исключать возможность идентификации соответствующих работников.

Безусловно, только время покажет, насколько эффективно новое законодательство. Тем не менее многие компании уже дают положительную оценку системе сертификации и ее влиянию на корпоративную культуру. При этом многие работники выражают уверенность в том, что наличие у компании сертификата является дополнительной гарантией получения равной и справедливой заработной платы (Wagner, 2018, p. 11).

Критические замечания в отношении этой законодательной новеллы касаются, например, того, что закон будет распространять свое действие только на определенные компании и в целом не повлияет на те экономические секторы, где преобладают женщины, в связи с чем в них будет сохраняться гендерный разрыв в заработной плате¹⁵. В связи с этим в 2018 г. партия реформ Исландии в качестве меры, направленной на устранение гендерного дисбаланса, предложила выделять больше финансовых средств для данных секторов. Другая проблема, на которую указывают эксперты, связана с возможным стратегическим выбором малых предприятий (не выходящих за штатные рамки 25 человек, при которых не требуется сертификация (Einarsdóttir, Ólafsdóttir, Nesaule, 2018, p. 48).

И все же следует отметить, что, несмотря на первоначальную неопределенность в отношении эффекта от нового законодательства, можно предположить, что оно, во-первых, будет способствовать созданию более прозрачной среды, что на практике усложнит для компаний возможность дискриминации в отношении заработной платы, а во-вторых, поможет повысить осведомленность работодателей и сотрудников относительно проблем, связанных с гендерной дискриминацией.

Механизмы правовой реализации принципа равенства

Как уже упоминалось, в Исландии создан ряд специализированных органов, отвечающих за мониторинг и обеспечение соблюдения политики гендерного равенства. Так, Комитет по жалобам на гендерное неравенство (ст. 5–7 Закона № 10 от 2008 г.) является квазисудебным административным органом, отвечающим за рассмотрение дел и вынесение решений (своего рода арбитражная коллегия) (Foubert, 2017, p. 63). Там рассматривается основное количество дел, связанных с гендер-

¹⁵ URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3334247 (дата обращения: 14.11.2019).

ной дискриминацией при оплате труда. Постановления Комитета являются обязательными для сторон и не могут быть переданы в вышестоящие инстанции. В особо важных случаях перед вынесением решения Комитет обязан провести предварительную консультацию с национальными федерациями работодателей и работников. Жалобы в Комитет могут направлять как частные лица, так и предприятия, учреждения и неправительственные организации (от своего имени или от имени своих членов). Постановления Комитета подлежат официальной публикации.

С момента создания в 2008 г. Комитет издал постановления по девяти делам, касающимся дискриминации в оплате труда. В пяти из них были вынесены решения против работодателей, а ответчики должны были оплатить все расходы заявителей на рассмотрение дел в Комитете.

В одном из таких случаев ответчик сослался на то обстоятельство, что профессиональные позиции, на которые указывала истица, не были равными, поскольку они относились к двум отдельным подразделениям компании. Комитет постановил, что, хотя с одной стороны ответчик и привел объективные причины в отношении более низкой зарплаты истицы, тем не менее он все же дискриминировал женщину, поскольку не смог объяснить дополнительные часы, отведенные для работы мужчины в отличие от женщины в течение рассматриваемого периода (*Gender Equality Complaints Committee (Iceland), case 3/2016 cited in Foubert, 2017, p. 57*).

В решении, касающемся системы оплаты труда в муниципальном образовании Копавогур, Комитет пришел к выводу, что система начисления заработной платы противоречила положениям закона № 10 от 2008 г. Истица работала финансовым агентом и имела университетский диплом. При этом ее заработная плата рассчитывалась в соответствии с коллективным договором с профсоюзом данного муниципального образования. Ее коллега мужского пола, занятый на той же должности, помимо аналогичного университетского диплома, имел еще и степень бакалавра искусств. В связи с этим он получал зарплату на основании коллективного договора с ассоциацией академиков, и его зарплата была на 7 % выше, чем у истицы. После изучения всех обстоятельств дела Комитет пришел к выводу, что оба работника выполняли труд равной ценности, наличие дополнительного профессионального образования не оправдывало дифференциацию в оплате труда, что являлось нарушением ст. 25 Закона № 10 от 2008 г. Поскольку руководство муниципального образования не смогло доказать, что его политика в области оплаты труда была гендерно-нейтральной, оно вынуждено было понизить заработную плату работника мужского пола до уровня, установленного в коллективном договоре с профсоюзом муниципального образования¹⁶.

Следует отметить, что во всех своих решениях Комитет продемонстрировал достаточно последовательный, объективный и нейтральный с гендерной точки зрения подход с учетом конкретных обстоятельств каждого рассматриваемого дела.

Деятельность Центра по вопросам гендерного равенства урегулирована в ст. 4 закона № 10 от 2008 г. Она заключается в мониторинге применения законодательства о равенстве. В целом можно утверждать, что Центр выполняет квазисудебную функцию. Если имеются основания для подозрений о нарушении закона о равенстве, за-

¹⁶ URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/2902-iceland-man-s-wages-decreased-following-a-ruling-from-the-gender-equality-complaints-committee-pdf-96-kb> (дата обращения: 01.11.2019).

дача Центра состоит в выявлении всех фактов нарушения и оценки необходимости передачи вопроса в Комитет по жалобам на гендерное неравенство. По просьбе заявителя Центр по вопросам гендерного равенства должен принять меры для обеспечения выполнения решений Комитета по жалобам на гендерное неравенство. В случае несоблюдения он имеет право налагать штрафы в размере 50.000 ISK (примерно 400 евро в день). Размер штрафа зависит от количества работников, юридической формы и сферы деятельности учреждения/компании (ст. 4, закон № 10 от 2008 г.).

Совет по вопросам гендерного равенства (ст. 8 и 9) состоит из одиннадцати представителей женских организаций и основных участников рынка труда. Он выполняет в основном консультативную функцию в области гендерного равенства и обеспечения соблюдения баланса интересов между работой и семейной жизнью работников. Раз в два года Совет организует форум по вопросам гендерного равенства в целях обсуждения этой проблематики в Исландии.

И наконец, муниципальные комитеты по гендерному равенству отвечают за локальную политику равенства. Эти комитеты выполняют несколько функций: они консультируют муниципальные советы, следят за развитием гендерного равенства, контролируют четырехлетнюю программу гендерного равенства и принимают другие меры для обеспечения равных прав мужчин и женщин.

Одним из наиболее важных положений закона № 10 от 2008 г. является полное перенесение бремени доказывания факта дискриминации на работодателя (ст. 24а, 25, 27).

Помимо этого, исландское законодательство обеспечивает защиту от возможного преследования со стороны работодателя. Так, ст. 27 Закона № 10 от 2008 г. запрещает увольнение, а также другие возможные несправедливые действия работодателя, включая решения о приеме на работу, о карьерном росте работников, об изменении условий труда или об оценке эффективности труда. Эти защитные меры распространяются на работника в течение одного года после подачи жалобы.

Лица, привлеченные к ответственности за нарушения закона № 10 от 2008 г., могут нести ответственность за причинение ущерба в соответствии с общими принципами деликтного права. Помимо материального ущерба, признанному пострадавшим работнику может быть присуждена компенсация за моральный ущерб. За нарушения антидискриминационного законодательства могут быть также наложены штрафы, которые подлежат уплате в государственную казну.

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком является одной из важнейших мер, способствующих установлению гендерного равенства на рынке труда. Учитывая, что длительный перерыв в работе, связанный с уходом в отпуск, может негативно отразиться на перспективах женщин на рынке труда (Gupta, Smith, Verner, 2008), а также необходимость более активного вовлечения отцов в жизнь детей и равномерного распределения бремени домашних обязанностей, Исландия предоставляет девяти-месячный отпуск по уходу за ребенком. При этом каждый родитель имеет право на три месяца непередаваемого отпуска, в то время как оставшиеся три месяца могут быть поделены по личному усмотрению родителей. Трехмесячный отпуск по уходу за ребенком для отцов был впервые введен только в 2000 г. (Act on Maternity/Pater-

nity Leave and Parental leave, Act no. 95/2000). Эффект от этой меры почувствовался сразу, поскольку 90 % отцов воспользовались данной возможностью. Во время отпуска по уходу за ребенком каждый родитель имеет право на 80 % от средней заработной платы.

Однако в 2005 г. был введен лимит на оплату отпусков, а после финансового кризиса 2008 г. выплаты были значительно урезаны. В период 2008–2014 гг. максимальный ежемесячный платеж был сокращен с 535 700 исландских крон¹⁷ до 370 000 исландских крон¹⁸. Реакция населения была незамедлительной: рождаемость снизилась, и все меньше отцов стали уходить в отпуск по уходу за ребенком. В итоге в 2016 г. правительство вновь увеличило сумму пособия до 500 000 ISK¹⁹.

Несмотря на более равномерное распределение бремени по уходу за ребенком и более позитивное отношение мужчин к этим вопросам, в основном все еще женщины берут отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, включая три месяца, подлежащие свободному выбору²⁰. Еще одним важным моментом является тот факт, что исландское законодательство, в отличие от законодательств других стран Северной Европы, предусматривает возможность для детей посещать дошкольные учреждения только с двух лет. Каких-либо финансовых гарантий в период между окончанием девятимесячного отпуска по уходу за ребенком и достижением им двухлетнего возраста не предусмотрено. Это, несомненно, влияет на выбор женщин. В этой связи социал-демократы выдвинули в парламент предложение, которое в случае его принятия может продлить срок отпуска по уходу за ребенком с девяти до двенадцати месяцев. При этом каждому из родителей будет предоставлено по пять месяцев оплачиваемого отпуска, а оставшиеся два месяца могут быть использованы по личному усмотрению²¹.

Исландский опыт и Россия

Чем же может быть полезен опыт Исландии для России? Несомненно, Россия и Исландия очень сильно различаются в плане исторического опыта развития, географического и демографического положения, а также политического, экономического, социального и культурного устройства. В этой связи логично предположить, что законодательство Исландии по устранению гендерной дискриминации в отношении оплаты труда не может быть трансплантировано в российское законодательство. И тем не менее представляется, что некоторые его положения, включая опыт социального партнерства, могли бы быть взяты на заметку при разработке соответствующей политики и законодательных мер в России.

¹⁷ 269 987 рублей.

¹⁸ 186 476 рублей.

¹⁹ 251 995 рублей.

²⁰ Согласно статистике 3 дополнительных декретных месяца чаще всего берут матери (98 %), а не отцы (75 %). См. об этом в: *Gender equality in Iceland*, the Centre for Gender Equality Iceland, March 2017. Olafsdottir, Katrín *op. cit.*; Tamm, Marcus. 2018. "Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement, and Mothers' Labour Market Participation, Institute of Labour Economics" IZA Discussion Paper NO. 11873, October 2018. <http://ftp.iza.org/dp11873.pdf>.

²¹ URL: <https://grapevine.is/news/2018/09/27/12-months-parental-leave-on-the-table-again-in-iceland/> (дата обращения: 15.12.2019).

Парадоксально, но Россия в силу своего исторического опыта развития, связанного непосредственно с советским периодом, являлась одной из стран с самым прогрессивным в мире законодательством в области равенства мужчин и женщин, включая оплату труда.

Она была одной из первых стран, ратифицировавших конвенции МОТ № 100 (1951)²² и № 111 (1958)²³. Помимо того, что идея равенства мужчин и женщин в вопросах занятости провозглашалась в качестве одной из основных политических и идеологических догм, она была также официально закреплена как в Конституции, так и в последовательно сменявших друг друга трудовых кодексах, в которых были детально прописаны критерии начисления заработной платы.

В этой связи интересно отметить и то, что в СССР совокупность различных факторов, включающих политическое и экономическое устройство, официально предусматривавшее равенство полов, отсутствие безработицы, фактически стопроцентное профсоюзное членство, централизованную систему начисления заработной платы (что с формальной точки зрения сильно затрудняло возможность дискриминации), а также общедоступную систему образования, детских садов, школ и лагерей, теоретически ограничивала возможность гендерной дискриминации. И тем не менее она существовала. Более того, по данным некоторых исследователей, ее масштабы были вполне сопоставимы с уровнем дискриминации, существовавшей на тот момент в капиталистических странах, а также с уровнем дискриминации в современной России (Glinskaya, Mroz, 2000; Lyutov, 2016; Katz, 1997; Arabsheibani, Lau, 1999; Khitarishvili, 2018).

Эти факты свидетельствуют о сложном и многогранном понятии феномена гендерной дискриминации и ее зависимости от ряда многочисленных факторов, которые следует учитывать при разработке соответствующей политики и законодательных инициатив в данной области.

Переход к рыночной экономике в 1990-х годах крайне негативно сказался на женской занятости и зарплатах. Массовая приватизация предприятий привела к либерализации цен (и, естественно, зарплат), ликвидации и переводу в частный сектор многих убыточных предприятий, сопровождавшихся массовыми увольнениями, коснувшимися прежде всего женщин. В этих условиях нормы законодательства, направленные на защиту материнства, делали женщин менее привлекательными для работодателей по сравнению с мужчинами. С другой стороны, существенное уменьшение объема многочисленных социальных льгот и пособий, существующих в советский период, еще более усугубляло данную ситуацию. В этих условиях в качестве альтернативы безработицы многие женщины вынуждены были работать в государственном секторе, характеризующемся низким уровнем оплаты труда, либо трудиться в частных фирмах без трудовых договоров или на основе полулегальных договоров с «серыми» зарплатами, серьезно ущемлявших их права.

Согласно статистическим данным, на сегодняшний день российские женщины зарабатывают около 60–70 % от мужской зарплаты²⁴. При этом существенная раз-

²² Ратифицирована 30 апреля 1956 г.

²³ Ратифицирована 4 мая 1961 г.

²⁴ URL: <https://tass.ru/ekonomika/4561733>; <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffe9a7947ad0de4c64f>; <https://iz.ru/730651/elina-khetagurova-anna-ivushkina/v-rossii-uvelichilsia-razryv-v-zarplatakh-zhenshchin-i-muzhchin> (дата обращения: 10.10.2019).

ница наблюдается в зависимости от регионов, экономических секторов, возраста, уровня образования и профессий²⁵.

Действующее российское законодательство содержит ряд норм, гарантирующих защиту от дискриминации. Антидискриминационные положения общего характера содержатся в Конституции РФ (ст. 37, ч. 3), а также Трудовом кодексе РФ (ст. 2–3). Конкретно применительно к зарплатам принцип равного вознаграждения за труд равной ценности изложен в ст. 22 (6) и в ст. 132 ТК РФ²⁶.

Тем не менее ряд российских ученых и экспертов придерживается мнения, что на сегодняшний день российское законодательство предоставляет недостаточный уровень юридических гарантий для эффективной защиты от гендерной дискриминации в целом и в частности дискриминации в отношении оплаты труда. Так, по их мнению, в российском антидискриминационном законодательстве до сих пор отсутствуют такие важные понятия, как прямая и косвенная дискриминация (Люттов, 2016).

Другим критическим моментом является бремя доказывания, которое в соответствии с положениями ст. 56 (1) Гражданского процессуального кодекса РФ в равной мере разделено между истцом и ответчиком и не предусматривает каких-либо облегчений для истцов (Люттов, Герасимова, 2015, с. 88)²⁷. Тем не менее в силу ограниченности возможностей истца предоставить необходимые доказательства его шансы на справедливую судебную защиту крайне невелики (Невежина, 2017, с. 88). Судебная практика по таким делам в РФ практически отсутствует. И даже в тех редких случаях, когда истцу удается выиграть дело, размер компенсации морального вреда в сравнении с трудностями практического и административного характера настолько мал, что многие работники изначально отказываются идти по этому пути²⁸. В отличие от законодательства Исландии, российское законодательство не содержит каких-либо юридических норм, защищающих жертву дискриминации от преследования и мести со стороны работодателя в случае попытки защитить свои права (Люттов, Герасимова, 2016).

Помимо указанных выше проблем, некоторые юридические нормы представляются устаревшими и противоречат современным экономическим условиям, являясь еще одним тормозом установления гендерного равенства на рынке труда. Речь идет о ст. 253 ТК РФ, ограничивающей применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также о списке запрещенных для женщин профессий, который был принят еще в 1974 г. и вновь утвержден постановлением правительства № 162 в 2000 г. До последнего времени список содержал 456 профессий, запрещенных для женщин. В связи с тем, что эта

²⁵ URL: <https://tass.ru/obschestvo/5680343> (дата обращения: 11.12.2019).

²⁶ «Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

²⁷ «Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом» Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 02.12.2019).

²⁸ В среднем жертвы дискриминации могут рассчитывать в лучшем случае на компенсацию в объеме 1–5 тысяч рублей. См., напр.: решение по делу № 33–34960/2017 относительно иска стюардесс к компании «Аэрофлот».

норма подвергалась неоднократной критике со стороны международных организаций, а также вследствие нашедших исков²⁹ данный список был сокращен приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г., вступающим в силу с 1 января 2021 г., до 100 профессий³⁰.

И наконец, хотелось бы упомянуть и такой важный пункт, как отпуск по уходу за ребенком, по которому Россия также демонстрирует отставание от других европейских стран. Как результат советского наследия, отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком в России все еще является одним из самых продолжительных в мире. Он включает обязательную часть (70 дней до родов и 70 дней после)³¹ и может длиться до исполнения ребенку трех лет (ст. 256 ТК РФ). В течение этого периода женщина имеет право на сохранение рабочего места. Следует, однако, отметить, что положительный момент, связанный с высокой продолжительностью отпуска, «негативно компенсируется» низким размером пособия по уходу за ребенком. Если во время обязательной части отпуска по уходу за ребенком женщина имеет право на 100 % от зарплаты за два последних года работы, то в последующие месяцы объем этих выплат сильно сокращается, достигая лишь 40 % от зарплаты за два последних года работы до достижения ребенком 1,5 лет³².

Что касается возможности отцов уйти в отпуск по уходу за ребенком, данная практика пока еще очень слабо развита в России. Хотя с формальной точки зрения ТК РФ (ст. 256) такую возможность и допускает, в среднем ею пользуется крайне небольшой процент отцов. Помимо культурных стереотипов и экономического выбора, связанного с тем, что мужчины в среднем зарабатывают больше женщин, затруднения возникают и с юридической точки зрения, особенно для представителей некоторых профессий (Gerasimova, 2017, p. 55–66).

В заключение следует отметить, что, помимо проблем, связанных с правовым регулированием, и несоответствием российского антидискриминационного законодательства международным стандартам, в России все еще достаточно слабо развита система контроля за применением норм трудового права, что сильно затрудняет практическую реализацию правовых норм. В этой связи эксперты констатируют общую тенденцию к ослаблению существующей системы защиты от дискриминации в РФ (Лютков, Герасимова, 2015, с. 84), указывая, в частности, как

²⁹ Решение Верховного Суда РФ, 24 июля 2017 г. № 46-КГ17–24 (по иску Медведевой С. В. к обществу с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие»).

³⁰ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201908150010?index=13&rangeSize=1> (дата обращения: 13.11.019).

³¹ Ст. 255 ТК РФ.

³² Учитывая достаточно низкий в среднем по России уровень зарплат, ограничения на максимальные выплаты этих пособий (в 2018 г. максимальный предел составлял 282 493 рублей), а также чрезвычайно низкий размер ежемесячных выплат в период от 1,5 до 3 лет (50 рублей в месяц), можно утверждать, что размер таких пособий не соответствует прожиточному минимуму в России. С принятием нового закона от 24 июля 2019 г. с 1 января 2020 г. в России вводится новое пособие на детей с рождения и до трех лет, величина которого будет зависеть от конкретного региона. Тем не менее размер пособий в связи с отпуском по уходу за ребенком остается достаточно низким по сравнению с большинством европейских стран.

на крайне негативную меру отзыв соответствующих полномочий у Федеральной инспекции труда после внесения изменений в ТК РФ в 2006 г. (Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90). Вследствие этих законодательных поправок работники могут обращаться с жалобами на дискриминацию только в суд.

Не способствует совершенствованию антидискриминационной политики в РФ и отсутствие специализированных институтов по вопросам равенства, пассивное отношение к данному вопросу со стороны социальных партнеров³³ и неправительственных организаций, да и самих женщин. С культурной точки зрения глубоко укоренившиеся патерналистские стереотипы относительно роли женщин в обществе негативно сказываются на развитии антидискриминационной политики.

Выводы

В заключение, во-первых, хотелось бы подчеркнуть ключевую роль законодательства в решении проблем, связанных с гендерной дискриминацией в сфере оплаты труда. Во-вторых, отметить многогранный и многофакторный характер данного феномена. В связи с этим можно сделать вывод о том, что изменения исключительно законодательного характера будут иметь лишь ограниченный эффект. В этом отношении опыт Исландии представляется чрезвычайно интересным в силу того, что она обеспечила целостный и органичный подход к решению данной проблемы, основанный на активном вовлечении всех заинтересованных сторон гражданского общества, и в первую очередь социальных партнеров и самих женщин.

Следует обратить внимание и на то обстоятельство, что эффективность исландского законодательства усиливается за счет органической взаимосвязи между различными законодательными нормами, в частности мерами борьбы с преследованием со стороны работодателя, полным перенесении бремени доказывания факта дискриминации на работодателя, адекватным размером штрафов, соразмерном уровнем материальных гарантий родителям во время отпуска по уходу за ребенком и мерами поощрения мужчин к уходу в такой отпуск. Помимо этого, можно отметить, что благодаря наличию многочисленных скоординированно оперирующих специализированных институтов, позволяющих работнику получить своевременную юридическую помощь и адекватную судебную защиту, а также системе наказания в виде высоких штрафов и наличию специализированных в вопросах гендерной дискриминации судей и экспертов, в Исландии, в отличие от России, очень хорошо развита система контроля за применением норм трудового права.

И наконец, далеко не последнюю роль играют меры, направленные на просвещение населения по вопросам гендерной проблематики, которые в Исландии носят систематический характер. В этом отношении опыт Исландии мог бы быть очень полезен для России как с точки зрения совершенствования отдельных юри-

³³ На необходимость более активного взаимодействия с социальными партнерами в решении этих вопросов указывал и Комитет экспертов МОТ. ILO. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2011). Individual Observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (№ 100) — Russian Federation (Ratification: 1956). Published: 2012 // Normlex Database: URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699089, Лютов, Герасимова, 2015, op.cit. 93.

дических институтов, так и в качестве примера обеспечения комплексного и ограниченного подхода к проблемам гендерной дискриминации в отношении оплаты труда.

Библиография

- Лютов, Никита, Герасимова, Елена. 2015. *Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство*. Москва: Центр социально-трудовых прав. С. 1–98.
- Лютов, Никита, Герасимова, Елена. 2016. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики. *Актуальные проблемы российского права* 3 (64): 100–108.
- Невежина, Мария В. 2017. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. *Журнал российского права* 4: 83–90.
- Arabsheibani, Reza, Lau, Lisa. 1999. “Mind the Cap’: an analysis of gender wage differentials in Russia”. *Labor* 13(4): 761–774.
- Burri, Susan, Prechal, Sacha. 2009. “The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC”, *European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2*.
- Datta, Gupta Nabanita, Smith, Nina, Verner, Mette. 2008. “The Impact of Nordic countries’ family friendly policies on employment wages, and children”. *Review of Economics of the Household* 6 (1): 65–88.
- Einarsdóttir, Arney, Ólafsdóttir, Katrin, Nesaule, Laura. 2018. “The relationship between gender equality activity in organizations and employee perceptions of equality”. *Timarit um viðskipti og efnahagsmál* 15 (1): 37–49.
- Foubert, Petra. 2017. *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, European Commission: 1–106.
- Gerashimova, Elena. 2017. “Work-life balance and the use of childcare leave by fathers serving in the military: the case of Konstantin Markin v. Russia”. *Improving Workplace Quality: New Perspectives and Challenges for Worker Well-being*, W. Bromwich, O. Rymkevich (eds), 97 *Bulletin of Comparative Labour Relations*: 55–66.
- Glinskaya, Elena, Mroz, Thomas A. 2000. *The gender gap in wages in Russia from 1992 to 1995*, 13 *Journal of Population Economics* (Springer-Verlag): 353–386.
- Katz, Katarina. 1997. “Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of Russian Industrial Town”. *Cambridge Journal of Economics* 21(4): 431–452.
- Khitarishvili, Tamar. 2018. *Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence*, Levy Economics Institute of Bard College, WP.899: 3–44.
- Lyutov, Nikita. 2016. “Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labour standards?” *Russian Law Journal* IV (3): 8–49.
- Olafsdottir, Katrin. 2018. “Iceland is the best, but still not equal”. *Sökelys på arbeidslivet* 35 (1–2): 111–126.
- Tamm, Marcus. 2018. *Fathers’ Parental Leave-Taking, Childcare Involvement, and Mothers’ Labour Market Participation*. Institute of Labour Economics IZA Discussion Paper no. 11873, October 2018. <http://ftp.iza.org/dp11873.pdf>.
- Villa, Ester. 2014. *Anti-discrimination law over pay: Italian and European solutions in comparison*. WP CS-DLE “Massimo D’Antona, 107/2014: 3.
- Wagner, Ines. 2018. *Certified Equality, the Icelandic Equal Pay Standard*, Report: 1–40.

Контактная информация:

Ольга Рымкевич — ст. науч. сотр.; rymkevich@unimore.it

Legal Aspects of Gender-Based Pay Discrimination: The Case of Iceland

Olga Rymkevich

University of Modena and Reggio Emilia, Marco Biagi Foundation,
10, via Largo Marco Biagi, Modena, 41121, Italy

In the present paper approaches to gender-based pay discrimination in Iceland are examined. The paper begins with a general overview of the situation of the Icelandic labour market in relation to gender discrimination. It then deals with the main norms of the national antidiscrimination legislation, including the recent legislation introducing an obligation to produce equal pay certification for firms with more than 25 employees. This leads on to an analysis of the mechanisms of implementation and enforcement of the equal treatment principle in Iceland, including an overview of recent case law, the role of the social partners and other equal treatment bodies. The discussion then turns to parental leave in Iceland, while the conclusion provides a brief comparison between Russian and Icelandic antidiscrimination legislation with the purpose of identifying possible best practices for implementation in Russia.

Keywords: Gender-Based Discrimination, Equal Pay, Equal Pay Certification, Gender-Neutral Approach, Work of Equal Value.

References

- Arabsheibani, Reza, Lau Lisa. 1999. "Mind the Cap": an analysis of gender wage differentials in Russia". *Labor* 13 (4): 761–774.
- Burri, Susan, Prechal, Sacha. 2009. "The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC", European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2.
- Datta Gupta, Nabanita, Nina Smith, Mette Verner. 2008. "The Impact of Nordic countries' family friendly policies on employment wages, and children". *Review of Economics of the Household* 6 (1): 65–88.
- Einarsdóttir, Arney, Katrin Ólafsdóttir, Laura Nesaule. 2018. "The relationship between gender equality activity in organizations and employee perceptions of equality". *Timarit um viðskipti og efnahagsmal* 15 (1): 37–49.
- Foubert, Petra. 2017. *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, European Commission: 1–106.
- Gerasimova, Elena. 2017. "Work-life balance and the use of childcare leave by fathers serving in the military: the case of Konstantin Markin v. Russia". *Improving Workplace Quality: New Perspectives and Challenges for Worker Well-being*, W. Bromwich, O. Rymkevich (eds). *Bulletin of Comparative Labour Relations* 97: 55–66.
- Glinskaya, Elena, Mroz, Thomas. 2000. "The gender gap in wages in Russia from 1992 to 1995". *Journal of Population Economics* (Springer-Verlag) 13: 353–386.
- Katz, Katarina. 1997. "Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of Russian Industrial Town". *Cambridge Journal of Economics* 21 (4): 431–452.
- Khitarishvili, Tamar. 2018. *Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence*, Levy Economics Institute of Bard College. WP 899: 3–44.
- Lyutov, Nikita, Elena Gerasimova. 2015. *International labour standards and Russian labour law*. Moscow: Tsentr sotsial'no-trudovyykh prav. 1–98. (in Russian)
- Lyutov, Nikita. 2016. "Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labour standards?". *Russian Law Journal* IV (3): 8–49. (in Russian)
- Lyutov, Nikita, Elena Gerasimova. 2016. *Discrimination in the sphere of employment: problems of the effectiveness of the norms and enforcement*. *Aktual'nie problemy rossiiskogo prava* 3 (64): 100–108. (in Russian)

- Nevezhina, Maria. 2017. "Prohibition of discrimination on the sphere of labour relation. *Zhurnal rossiiskogo prava* 4: 83–90. (in Russian)
- Olafsdottir, Katrin. 2018. "Iceland is the best, but still not equal". *Sokelys pa arbeidslivet* 35 (1–2): 111–126.
- Tamm, Marcus. 2018. "Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement, and Mothers' Labour Market Participation". *Institute of Labour Economics IZA Discussion Paper* no. 11873, October 2018. <http://ftp.iza.org/dp11873.pdf>.
- Villa, Ester. 2014. «Anti-discrimination law over pay: Italian and European solutions in comparison». *WP. CSDLE Massimo D'Antona*. 107/2014: 3.
- Wagner, Ines. 2018. *Certified Equality, the Icelandic Equal Pay Standard, Report*: 1–40.

Author's information:

Olga Rymkevich — senior researcher; rymkevich@unimore.it