

**Е.В. Сыченко**

## **ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

*Исследуется проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях. Проведен анализ понятия гендерной дискриминации, изучено законодательство России, посвященное защите женщин от дискриминации, а также практика применения правовых норм в этой сфере. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию российского трудового законодательства.*

**Ключевые слова:** труд женщин; дискриминация; гендер; равенство; трудовое законодательство.

*We study the problem of women discrimination in labour relations. We analyze gender discrimination and research Russian legislation dedicated to protecting women against discrimination as well as practice of applying legal regulations in this sphere. Ways to improve Russian labour legislation are offered on the basis of the research.*

**Keywords:** women labour; discrimination; gender; equality; labour legislation.

Всеобщее право на труд закреплено в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации. В отношении женщин это право можно определить как право на работу, оплачиваемую женщине наравне с мужчиной по количеству и качеству затраченного труда, гарантируемую ей по профессии (специальности), приемлемой для женского организма, производимую в условиях труда, безвредных для материнской функции, и с учетом выполняемых ею материнских и семейных обязанностей [12. С. 6].

Общей проблемой реализации права на труд становится дискриминация женщин. Исходя из формулировки ст. 3 ТК РФ о запрещении дискриминации в сфере труда понятие дискриминации можно определить, как ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, если эти ограничения не определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Трудовой кодекс содержит открытый перечень оснований

дискриминации.

Борьбе с дискриминацией по половому признаку посвящено несколько международных нормативно-правовых актов. В частности, Указом Президиума ВС СССР 18 сентября 1973 г был ратифицирован Пакт об экономических, социальных и политических правах [16], принятый ООН 16 декабря 1966 года, который содержит запрет дискриминации, провозглашает равные права мужчин и женщин. В большем объеме этой теме посвящена Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [17], принятая 18 декабря 1979 года, Советский Союз ратифицировал этот документ 23 января 1981 года. Ч.1 ст.11 этого документа гласит: государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права [17].

Проблеме дискриминации женщин в трудовых отношениях посвящено также несколько конвенций Международной Организации труда: Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности [14], ратифицированная РСФСР 30 апреля 1956 г.; Конвенция № 111 о дискриминации в об-

ласти труда и занятости [15], ратифицированная СССР 04.05.1961 года; Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [20], подписанная в Женеве 3 июля 1981 года и ратифицированная Россией 13.02.1998 года.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 100 каждый член Организации обязался при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощрять и в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивать применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности [14]. Под термином «вознаграждение» понимается обычная, основная или минимальная заработная плата или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы.

Конвенция МОТ № 111 содержит следующее определение дискриминации: всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

а) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами [15].

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией. Отметим разницу в форму-

лировках, содержащихся в Конвенции и в ТК РФ: МОТ указывает первоначально закрытый перечень оснований дискриминации и предусматривает порядок его расширения, ТК РФ – открытый; МОТ указывает, что не являются дискриминацией различия и предпочтения, обусловленные спецификой работы, при этом не упоминая о различиях, вызванных необходимостью защиты определенных категорий работников, как то предусмотрено в ст. 3 ТК РФ. Таким образом, исходя из предлагаемой МОТ формулировки дискриминации, специальное регулирование женского труда является ярким ее примером. Полагаем, что отсутствие упоминания о необходимости защиты определенных категорий работников – явление не случайное. В последние десятилетия многие государства-члены МОТ стремятся на волне борьбы с дискриминацией отменить защитные нормы, распространяя на женщин общие нормы о регулировании труда [17].

Подписание Конвенции МОТ № 156 означает, что Россия взяла на себя обязательство принимать все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволяли бы работникам с семейными обязанностями начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (ст. 7) [20]. Согласно ст. 8 Конвенции № 156 семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений. Во исполнение норм конвенции российский законодатель включил нормы о правах трудящихся с семейными обязанностями в главу 41 ТК РФ.

Законодательство Российской Федерации в области запрета дискриминации более чем скромное. Основная масса норм, направленных на борьбу с дискриминацией, содержится в рассмотренных выше ратифицированных нашей страной международных актах. В ч. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации содержится норма о равенстве прав мужчин и

женщин и, что принципиально важно, о равных возможностях для их реализации. Дополнение о равных возможностях реализации прав отсутствовало в предыдущей конституции 1978 года, оно было внесено в Конституцию 1993 года под воздействием ряда женских организаций [7]. Часть 1 ст. 37 Конституции гласит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирая род деятельности и профессию» [7. С. 130–131].

Представляется, что формулировка о свободе труда означает не только свободу выбора каждого человека – трудиться или нет, но, продолжая идею ч. 3 ст. 19, она говорит и о равном доступе к труду, о равенстве мужчин и женщин перед работодателем, который ищет сотрудников, об оценке кандидатов в работники с профессиональной точки зрения, а не с точки зрения их пола.

Запрет дискриминации и равные права мужчин и женщин вслед за Конституцией провозглашаются в Трудовом кодексе РФ. Ст. 2 среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений называет запрещение дискриминации в сфере труда и обеспечение равных прав и возможностей работников. Ст. 3 провозглашает запрет дискриминации в сфере труда.

В ст. 64 ТК РФ содержится запрет какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, также запрет отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации [19] устанавливает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Согласно Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 годы, утвер-

жденной Распоряжением Правительства РФ от 15.08.2008 г. № 1193-р, одной из основных задач государственной политики в области регулирования рынка труда является предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда [21].

Из приведенного выше обзора законодательства России о запрете дискриминации женщин в сфере труда становится очевидным, что в Российской Федерации данная проблема не нашла должного законодательного регулирования. Нормы национального законодательства в основном лишь повторяют нормы международных актов, не включая при этом ни порядка определения дискриминации, ни порядка ее обжалования или доказывания. Отметим, что законы о равноправии приняты во многих странах мира – в Канаде, Дании, Норвегии, Финляндии, Швеции, Португалии и др. Аналогичные правовые акты разрабатываются и в странах СНГ. Например, в Литве, на Украине, в Казахстане, Киргизии [6]. Полагаем, что отсутствие аналогичного акта в России является серьезным упущением, и негативно сказывается на решении проблемы дискриминации. Данный факт был отмечен Комитетом ООН по экономическим, социальным и культурным правам, который озабочен дискриминацией женщин в сфере труда, безработицей. Для решения большинства этих проблем России было предложено принять федеральный закон «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей для мужчин и женщин в РФ» [8].

В правоприменительной практике России существует ряд проблем в сфере борьбы с дискриминацией. Для России особо характерна проблема дискриминации женщин при трудоустройстве. Поскольку работодатель не заинтересован в приеме на работу сотрудников, обладающих правами на социальные льготы, эти категории трудящихся в большей степени испытывают трудности при трудоустройстве [4]. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, мужчины реже обращаются в службы занятости в поисках работы, чем женщины.

Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в марте 2010 г. составила 41%, среди безработных женщин – 46% [22].

Проблема дискриминации женщин при трудоустройстве актуальна как на федеральном, так и на региональном уровне. Так, председатель комитета по социальной политике Законодательного Собрания Вологодской области Наталья Рябова отмечает, что ситуация на рынке труда складывается не в пользу женщин, при приеме на работу работодатель отдает предпочтение лицам мужского пола, игнорируя профессиональные качества женщин, вследствие чего молодые женщины теряют квалификацию, длительное время не могут устроиться на работу [5].

Несмотря на запрет дискриминации женщин при приеме на работу, очевидны преимущества, отдаваемые при поступлении на работу мужчине. И наиболее опасной тенденцией является распространенность информации о таком предпочтении, открытая публикация объявлений, содержащих указание на пол кандидата на должность. Возьмем для примера любую газету, содержащую объявления о вакансиях. Например, в газете вакансий «Профессия»: из 30 объявлений, в которых предлагалась вакансия руководителя, 14 содержали такое обязательное условия для кандидата на должность, как мужской пол, 1 объявление – женский пол, но сразу заметим, что зарплата, предложенная в нем, была намного ниже, чем в вышеуказанных объявлениях с указанием на мужской пол кандидата. Остальные 14 объявлений таких указаний не содержали [18]. Предлагаемые газетой специально для женщин вакансии характеризуются низкой заработной платой и в основном относятся к неквалифицированному труду. Это небольшое исследование предложенных вакансий позволяет сделать следующий вывод: существует деление профессий на женские и мужские, но, если отделение мужских профессий обусловлено физиологическими особенностями мужского организма, например, повышенной, по сравнению с женщиной, физической силой (грузчик, охранник и др.), то к жен-

ским относятся прежде всего низкооплачиваемые профессии и специальности (учитель, секретарь, продавец). Та же работа, которая могла бы одинаково успешно выполняться и мужчиной и женщиной, высокооплачиваемая, интересная работа, оказывается для женщины практически закрытой, так как работодатели сразу в объявлении о вакансии указывают свое нежелание брать женщину.

Законодательство многих зарубежных стран запрещает указывать в объявлении о приеме на работу пол подходящего кандидата, его возраст. Например, Бельгийское законодательство запрещает в публикуемой рекламе вакансий указывать ссылку на пол работника. Во Франции лицо, отказавшее в приеме на работу по причине пола, национальности и т.п., подлежит тюремному заключению от двух месяцев до одного года и (или) штрафу в две тысячи франков. Суд может потребовать, чтобы приговор был вывешен у ворот предприятия и опубликован в газетах за счет виновного. В Швеции Закон обязывает предпринимателей обеспечивать равное распределение рабочих мест между мужчинами и женщинами. Если, например, на одно рабочее место претендуют два кандидата, то при равных условиях должен быть принят кандидат того пола, который недостаточно представлен на предприятии [11]. Согласно ст. 611 Германского гражданского уложения, запрещено сообщать о вакансиях только для мужчин или только для женщин [2]. Эстонский закон о гендерном равноправии запрещает в публикуемой рекламе вакансий указывать ссылку на пол работника [3].

В связи с вышеизложенным, полагаем необходимым внести в ТК РФ норму о запрете публикации вакансий, содержащих требования к полу работника, а также иные дискриминационные предпочтения работодателя.

Следующей проблемной областью борьбы с дискриминацией является сфера оплаты труда. Сегодня оплата труда женщин в России составляет в среднем 70% от заработной платы мужчин [10].

Не менее проблемной сферой являет-

ся дискриминация женщин при расторжении трудового договора. Как отмечает М.Е. Баскакова, в России массовым явлением стало отправление работников и, в первую очередь, женщин в отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, нередко используемое в качестве средства их «выдавливания» с предприятий по собственному желанию с целью избежать компенсационных выплат, предусмотренных законом о высвобождении [1. С. 67].

При этом статистические данные свидетельствуют о том, что количество женщин, увольняемых в связи с ликвидацией или сокращением штата работников, за последние годы стало значительно меньше, чем мужчин (в сентябре 2009 года среди безработных мужчин и женщин количество женщин, уволенных по данным основаниям, составило 621 тыс. человек, мужчин – 848 тыс. человек) [9].

Учитывая объем специального регулирования труда женщин в России, на практике выходит, что работодатель, использующий труд женщин, находится в гораздо менее выгодном положении, чем использующий труд мужчин. Кроме стандартных обязанностей на его плечи дополнительно ложатся необходимость перевода беременной женщины на более легкую работу, поиск работника, способного ее замещать, его обучение, выплата разницы в оплате труда и т.д. В таких обстоятельствах становится понятна природа рассмотренных в настоящей работе нарушений законодательства о труде женщин. Т.В. Иванкина отмечает, что государство должно компенсировать работодателям, использующим труд женщин и лиц с семейными обязанностями, расходы, связанные с решением проблемы обеспечения женщинам равных возможностей участия в общественном производстве [4. С. 29–30].

Полагаем, что наиболее эффективными методами борьбы с дискриминацией в России является следующее: снятие с работодателя части обязанностей по финансированию дополнительных прав женщин-работниц и переложение их на государство в лице Фонда социального стра-

хования; распространение ряда гарантий лишь на женщин детородного возраста; принятие законодательства о запрете дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях; возложение бремени доказывания в спорах о дискриминации на работодателя; учреждение специализированного судебного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Баскакова М.Е. Современные тенденции положения женщин в сфере занятости и на рынке труда // Гендерные исследования в России: проблемы взаимодействия и перспективы развития: материалы конференции / МЦГИ. М., 1996.
2. Гендерная экспертиза российского законодательства / отв. ред. Л.Н. Завадская. М., 2001.
3. Закон о гендерном равноправии в Эстонии. URL: [gender.sm/ee](http://gender.sm/ee) (дата обращения: 15.01.2012).
4. Иванкина Т.В. Социальные преференции в трудовом праве // Всероссийская научная конференция «Российское трудовое право на рубеже тысячелетий»: сб. материалов. Ч. 2 / под. ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., 2001.
5. Иванова К.Н. В Волгограде озадачились проблемой гендерной дискриминации // Права человека в России: [сайт]. URL: <http://www.hro.org/editions/wom/2006/12/21.php> (дата обращения: 20.12.2006).
6. Карамурзова И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008.
7. Комментарий к Конституции РФ / под ред. Б.Н. Топорнина. М., 1994.
8. Морозова Т. ООН нашла в России 30 проблем // Коммерсант. 2003. 5 декабря.
9. Обследование населения по проблемам занятости – 2009 год / Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 21.05.2010).
10. Ощепков О.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. М., 2006.
11. Пашкова Г.Г. Правовая защищен-

ность наемных работников // Юрист. 2001. № 7.

12. *Правдина Э.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1970.

13. *Politakis G.P.* Night work of women in industry: Standarts and sensibility // *International labour review*. 2001. Vol. 140. № 4. P. 410.

14. Ведомости ВС СССР. 1956. 8 мая. № 10. Ст. 202.

15. Ведомости ВС СССР. 1961. 1 ноября. № 44. Ст. 448.

16. Ведомости ВС СССР. 1973. 3 октября. № 40. Ст. 564.

17. Ведомости ВС СССР. 1982. 23 июня. № 25. Ст. 464.

18. Газета «Профессия». 2010. № 57. 24 мая.

19. Собрание законодательства РФ. 1996. 17 июня. № 25. Ст. 2954.

20. Собрание законодательства РФ. 2004. 9 августа. № 32. Ст. 3284.

21. Собрание законодательства РФ. 2008. 25 августа. № 34. Ст. 3964.

22. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 24.05.2010).