

Т. А. Богорубова*

Конституционные права граждан: проблемы гендерной дискриминации в современном трудовом праве

Дискриминация в той или иной форме проявляется в мире ежедневно. Это явление противоречит извечному устремлению человечества к свободе, равенству, справедливости. Особенно болезненно она воспринимается в сфере трудовых отношений, поскольку затрагиваются самые важные права: на равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения

* Доцент кафедры гражданско-процессуальных дисциплин Поволжского (г. Саратов) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, кандидат социологических наук.

© *Богорубова Т. А.*, 2012

по службе, на защиту от безработицы и т. д. Нередко это связано с низким уровнем правовой культуры нашего общества, т. к. правовая культура — это определенный уровень качественного состояния правовой системы, а также правового сознания и поведения отдельной личности, социальной группы либо общества в целом.

Проблеме дискриминации по половому признаку посвящены Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 г.¹, Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.², Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» 1958 г.³, Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» 1981 г.⁴ Отдельные нормы о равном обращении и равных возможностях мужчин и женщин без какой-либо дискриминации по мотивам пола, а также о равных правах для лиц с семейными обязанностями содержатся в Европейской социальной хартии (ст. 4, 8, 20, 27 и др.)⁵.

В процессе трудовой деятельности происходит реализация способностей, талантов и социально полезных качеств каждого индивида. Востребованность в профессиональном плане придает человеку чувство уверенности и полноценности, а также определяет его социальный статус в обществе. Так что же включается в понятие «дискриминация»? Термин «дискриминация» используется во всех языках. Причем общей для всех этих слов является группа слов латинского происхождения: «discernere», «discrimen», «discriminare», что означает «разделять», «отделять», «выделять», «оценивать».

Каждый пятый россиянин сталкивается с различной формой дискриминации на работе. Таков вывод обнародованного 18 марта исследования, подготовленного Центром социально-трудовых прав (ЦСТП). Отношения на предприятиях складываются не на основе закона, а по личной воле работодателя. Попытки же работника доказать свою правоту в суде, как утверждают эксперты, практически обречены на провал⁶. К сожалению, при анализе правовых документов и научных работ нам не удалось обнаружить определения термина «дискриминация по признаку пола», которое, по нашему мнению, должно быть общим для мужчин и женщин. Чаще всего говоря о дискриминации по признаку пола, имеется в виду дискриминация только в отношении женщин. Мы полагаем, что данный подход на уровне права не вполне корректен, т. к. со временем подобная политика может создать законодательно-закрепленной «дискриминации наоборот». С этой точки зрения представляется, что для достижения равноправия мужчин и женщин должен быть создан более действенный механизм по достижению полового равноправия и контроля за его соблюдением. Государствам следует прилагать усилия для искоренения социальных, культурных и традиционных стереотипов, сложившихся относительно роли мужчины и женщины, уделять больше внимания правовому воспитанию и правовому образованию своих граждан. Однако в законодательстве не могут и не должны отражаться различные подходы к регулированию отношений полов или устанавливаться какие-либо приоритеты, в этом отношении оно должно быть нейтральным.

¹ См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25, ст. 464.

² См.: Бюллетень международных договоров. 1999. № 7. С. 40–55.

³ См.: Конвенции и рекомендации МОТ. 1919–1990 : в 2 т. М., 2000.

⁴ См.: Там же.

⁵ См.: Бюллетень международных договоров. 1998. № 7. С. 3–18, 20–35.

⁶ См.: Дискриминация в сфере труда. URL: <http://bsi63.ucoz.ru/publ/6-1-0-86> (дата обращения: 20.07.2012).

Правовая культура общества зависит, прежде всего, от уровня развития правового сознания населения, т. е. от того, насколько глубоко освоены им такие правовые феномены, как ценность прав и свобод человека. Так, согласно п. 2 ст. 19 Конституции РФ «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности». Тем не менее, вопреки всему, между юридическим и фактическим равноправием, между равенством прав и равенством возможностей существует ощутимая разница.

С формально-юридической точки зрения российское законодательство основывается на строгом соблюдении принципа равенства между мужчинами и женщинами, т. к. согласно пп. 2, 3 ст. 19 Конституции РФ «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола... Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». В ч. 3 ст. 19 Основного Закона разъясняется специфика социополового равноправия граждан.

В п. 3 ст. 37 Конституция РФ провозглашает право каждого «на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации...». Наиболее важным достижением в этой области следует считать ратификацию Российской Федерацией 30 ноября 1997 г. Конвенции № 156 «О равном обращении и равных возможностях работающих мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями». В отличие от актов, которые говорят лишь о «различии» или «дискриминации по признаку пола», в ст. 1 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин дается исчерпывающее определение дискриминации.

Дискриминация — это «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области». Следовательно, юридическое закрепление дифференциации по признаку пола, согласно данной статье, следует рассматривать как дискриминацию.

Нормы, которые предусматривают гендерную асимметрию в реализации прав, немногочисленны и обусловлены, прежде всего, физиологическими различиями между полами и связанными с этим социальными последствиями. Однако имеются и исключения из общего правила, которые следует отнести скорее к дефектам законодательства. Так, в ст. 38 Конституции РФ провозглашена защита материнства и детства, семьи со стороны государства, но не упоминается о защите государством отцовства. В связи с этим в последние годы проблема дискриминации мужчин привлекает все большее внимание правозащитников и исследователей как в западных странах, так и в России. Деятели движений за права мужчин считают, что существуют следующие формы дискриминации мужчин со стороны государства:

1. Более высокий пенсионный возраст для мужчин (в России — 60 лет, для женщин — 55) при более короткой в среднем продолжительности жизни. В России соотношение пенсионеров-мужчин и женщин — 1:2. Мужчины платят пенсионные взносы на пять лет дольше, чем женщины, хотя срок жизни на пенсии у них существенно короче, оплачивая, таким образом, часть женских пенсий.

2. В большинстве стран, где существует призывная система комплектации армии, призыву подлежат только мужчины.

3. В ряде стран законодательно запрещено выносить женщинам приговоры к смертной казни (в России действует мораторий на смертную казнь и для мужчин, и для женщин).

4. Несмотря на декларируемое равенство прав родителей, при разводе, как правило, ребенок остается жить с матерью.

5. В тех странах, где юридические нормы предполагают свободу аборта, женщины имеют возможность единолично принимать решение о рождении ребенка, в то время как отцы обязаны содержать детей вне зависимости от своего согласия на их рождение¹.

При характеристике понятия «дискриминация в отношении женщин» выделяют следующие формы:

1. Дискриминация на уровне предпочтений — это дискриминация со стороны работодателя, который имеет предубеждения против найма на работу тех или иных групп работников (пол, возраст, этническая принадлежность), при этом готов платить за свои «убеждения». Другой разновидностью является дискриминация со стороны потребителя, которая обычно возникает в тех сферах занятости, где потребители предпочитают быть обслуженными, например, мужчинами.

2. Дискриминация при найме на работу (или наоборот, при увольнении с работы). Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют. К сожалению, приходится констатировать, что в России женщины продолжают сталкиваться с дискриминацией при найме на работу или при увольнении.

3. Профессиональная сегрегация заключается в том, что некоторые профессии считаются более «подходящими» для работников того или иного пола. При этом профессиональная сегрегация может быть как по горизонтали, так и по вертикали. В первом случае имеется в виду ограниченный выбор сфер деятельности, где высока доля работающих женщин, по сравнению с более широким диапазоном видов деятельности, где главным образом трудятся мужчины. Во втором — сегрегация проявляется в невидимом барьере, который препятствует женщинам занимать более высокие посты, связанные с большой ответственностью и принятием важных решений.

4. Дискриминация при оплате труда. Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т. е. тогда, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда. Рабочие места мужчин и женщин по-разному оцениваются и оплачиваются, в результате чего для рынка труда все еще характерен разрыв в зарплате и дискриминация по признаку пола.

5. Дискриминация на рынке труда. Оказавшись безработными или попав в особенно трудное экономическое или социальное положение, женщины обычно сталкиваются с большими, чем мужчины, трудностями при получении доступа к различным программам на рынке труда и другим видам помощи. Они могут также нуждаться в особых видах помощи для того, чтобы конкурировать с мужчинами в сфере занятости².

¹ См.: Гендерное неравенство в трудовой сфере. URL: <http://spb-egida.ru/node/116> (дата обращения: 21.07.2012).

² См.: Гендерные проблемы и эффективная политика на рынке труда // Московский центр гендерных исследований. URL: <http://www.gender.ru/russian/digest/2002-01/analyze/mot4.shtml> (дата обращения: 21.07.2012).

6. «Двойной» рабочий день. Речь идет о женщинах, занятых экономической деятельностью, а также выполняющих семейные и домашние обязанности. Это приводит к неравенству в распределении объема работы между полами, а также ограничивает возможность женщин конкурировать с мужчинами на рынке труда.

Данная характеристика, как нам кажется, является своеобразной классификацией оснований дискриминации женщин.

Положения Конституции РФ конкретизируются в нормах различных отраслей права, в частности, особенности трудовых правоотношений с работниками регулируются Трудовым кодексом РФ, который выделяет запрещение дискриминации в сфере труда в отдельную ст. 3. Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудовых отношений — недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Содержание этой статьи полностью соответствует Конвенции МОТ № 111 от 1958 г.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате труда. Трудовой кодекс РФ не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда. Любой мотив, не указанный в ст. 3, является нарушением равенства возможностей в сфере труда, если он не относится к деловым качествам работника. Нарушение правила о запрещении дискриминации в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с заявлением об устранении дискриминации¹. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Статья 3 гарантирует компенсацию морального вреда, причиненного нарушением правила о запрещении дискриминации. При определении его размера учитывается степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, а также иные обстоятельства.

Развивая положение Конституции РФ о равенстве прав независимо от пола и равенстве возможностей для их реализации, а также положения Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», закрепляющей право на одинаковые возможности при найме на работу, ст. 64 Трудового кодекса РФ признает какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, недопустимым. Часть 3 ст. 64 Трудового кодекса РФ особо оговаривает запрет отказа в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Кроме того, в Трудовом кодексе РФ содержится специальная гл. 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

Приходится констатировать, что об отцовстве в законодательстве говорится значительно меньше. Только Семейный кодекс РФ устанавливает, что отцовство, как семья и материнство, находится под защитой государства (ч. 1 ст. 1). В Трудовом кодексе РФ установлены следующие права мужчин: отец может полностью или частично воспользоваться отпуском при рождении или усыновлении ребенка, если отпуском не воспользовалась мать (ст. 257); отец, один усыновивший ребенка,

¹ См.: МОТ публикует первый доклад о дискриминации в труде во всем мире // Трудовое право. 2003. № 7. С. 86–90.

может использовать отпуск с выплатой ему пособия со дня усыновления (70 дней после рождения ребенка), а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их усыновления (ст. 257).

Существуют ограничения для направления в командировку, привлечения к сверхурочным работам, работы в ночное время, в выходные дни отцов, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами семьи. Отцу, осуществляющему уход за детьми-инвалидами, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (если этим правом не воспользовалась мать).

Таким образом, политика российского законодателя в области искоренения дискриминации лиц, обладающих семейными обязанностями, довольно противоречива. Во-первых, льготы предоставляются женщинам; во-вторых, отсутствуют всякие поощрительные меры, стимулирующие мужчин участвовать в распределении обязанностей по уходу за детьми и т. п. Может сложиться впечатление, что семейными обязанностями в Российской Федерации обладают только женщины. Разумеется, довольно сложно изменить традиционный взгляд на роль мужчины в семье. Политика равноправия должна проводиться не только через изменения на рынке труда, но и через продуманную семейную политику. В соответствии с этим должны быть разработаны программы, которые могли бы повысить интерес мужчин к уходу в «родительский отпуск».

Расширение международного сотрудничества требует принятия дополнительных усилий по развитию государственной политики и национальной законодательно-правовой базы в соответствии с международными правовыми подходами и стандартами в сфере равноправия. Эти стандарты предполагают как развитие правовой культуры равенства полов с помощью специальных программ в области правового просвещения и правового образования, так и предотвращение дискриминации по признаку пола с помощью антидискриминационного законодательства.

Следовательно, при разработке и реализации гендерной политики и гендерных программ для рынка труда необходимо определить, в каком случае их результаты будут сопоставимыми и для мужчин, и для женщин (и поэтому будет достаточно регулирующих мер общего характера), а в каком — необходимы особые программы или их компоненты, специальные меры, стратегии или оперативные действия, учитывающие особые потребности женщин. Подход к этим гендерным особенностям должен сочетать соображения экономической эффективности с целями социальной справедливости и равенства. Кроме того, он должен содействовать гендерной десегрегации, создавая мужчинам и женщинам возможность вместе выступать на рынке труда. Однако следует иметь в виду, что достижение фактического равенства женщин и мужчин не должно повлечь за собой принятие различных стандартов для обоих полов.

Нормативные правовые акты, запрещающие проявление дискриминации и утверждающие принципы равенства, являются необходимыми, но недостаточными условиями. Дискриминация в области труда не исчезнет, даже если она запрещена законом. Необходимо также эффективное действие правоприменительных механизмов, формирование высокой правовой культуры, система правового образования и правового воспитания, услуги по профессиональному обучению и последующему трудоустройству. Такое сочетание политики и инструментов ее реализации является необходимой предпосылкой для организации борьбы с дискриминацией в любой ее форме.