САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА И ОХРАНЫ ТРУДА

ПРИНЦИП ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА

 В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Выпускная квалификационная работа

Научный руководитель:

Рецензент: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работа допущена к защите\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2004г.

Санкт-Петербург

2004

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава I. ПРИНЦИП ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПОЛУ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ 6

§ 1. ПОНЯТИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ. 12

§ 2. ПОНЯТИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ (ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА) В ТРУДОВОМ ПРАВЕ 21

Глава II. ВИДЫ ТРУДОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА И ФОРМЫ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ 31

§ 1. Дискриминация по признаку пола при найме на работу и увольнении. 34

§ 2. Дискриминация по признаку пола в оплате труда. 43

§ 3. Дискриминация работников с семейными обязанностями. 48

§ 4. Профессиональная сегрегация 53

§ 5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке 56

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. 59

Список литературы. 63

ПРИЛОЖЕНИЕ. 70

# ВВЕДЕНИЕ

Ежедневно повсюду в мире дискриминация проявляется в той или иной форме. Это явление противоречит извечным устремлениям человечества к свободе, равенству, справедливости. Особенно болезненно воспринимается она в сфере трудовых отношений, поскольку затрагиваются самые важные с точки зрения удовлетворения физических и духовных потребностей права: право на равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения по службе, на защиту от безработицы и т.д. Не случайно основные трудовые права получили закрепление в Конституции РФ 1993 года (ст. 7, 30, 32, 34, 37, 39 и др.).

Проблема гендерной дискриминации при трудоустройстве и увольнении, право женщин на справедливую и равную оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами, создание благоприятных условий труда с учетом репродуктивной функции женщин, а также экономических и социальных гарантий для успешного сочетания профессиональных и семейных обязанностей остаются неизменно актуальными во всем мире. В Российской Федерации, как и в любом другом государстве, существуют серьезные препятствия на пути решения перечисленных проблем, такие как экономические, юридические и психологические, связанные со стереотипизацией статуса женщины в обществе. Вместе с тем рабочее место представляет собой удобную отправную точку для освобождения общества от дискриминации. Ликвидация дискриминации на производстве имеет существенное значение для обеспечения того, чтобы провозглашенные ценности человеческого достоинства и индивидуальных свобод, социальной справедливости и социального согласия не стали пустым звуком.

Следует обратить внимание и на то, что переход Российской Федерации к рыночным отношениям повлек качественные перемены во всех сферах законодательства, в том числе и в трудовом праве. Новые институты, претворяющие в жизнь идеи правового и социального государства, постепенно становятся элементом нашей правовой системы. Но для того, чтобы они не были инородным телом в системе нашего законодательства, гармонично сочетались с нормами российского права, вошли в наше правосознание, необходимо глубокое осмысление места этих норм в правовой системе, их значения. «Десятилетия господства марксистской догмы с вписанным в ее принципы пренебрежением и даже презрением к гражданским правам оставили наследство, которое очень трудно преодолеть».[[1]](#footnote-1) Это требует от законодателя создания таких условий, в которых права работников будут достойным образом защищены.

Значимость выбранной мной темы я вижу в наличии проблемы, которая заключена в глубоком противоречии, сложившимся между формальным курсом на демократизацию российского общества, на претворение в жизнь конституционного принципа "равных прав и возможностей" полов и фактической дискриминацией женщин в сфере труда и занятости, ущемлением их социальных прав в экономической жизни.

Наличие перечисленных проблем и необходимость поиска новых подходов и норм для регулирования проявлений дискриминации по признаку пола в сфере труда обусловили выбор данной темы для проведенных исследований в рамках дипломной работы.

Нормативной базой проведенного исследования является действующее законодательство РФ, а также зарубежное и международное законодательство в сфере труда и занятий. Отсутствие национальных традиций и опыта в регулировании трудовых отношений в условиях рыночной экономики требует обращения к опыту зарубежных демократических стран, имеющих широкую правовую базу и соответствующие наработки в этой области.

Теоретическую базу проведенного исследования составили работы отечественных и зарубежных авторов. Особое внимание уделено исследованию и сопоставлению наиболее противоречивых взглядов авторов на ту или иную проблему.

Вопреки мнению некоторых авторов, нельзя согласиться с тем, что в нашей стране трудовая дискриминация никогда прежде не изучалась и не анализировалась.[[2]](#footnote-2) Разумеется, исследования носили менее радикальный характер и проводились совсем в иных масштабах, что, впрочем, не удивительно: разве могла существовать подобная дискриминация при социализме с точки зрения господствующей идеологии. Но наука развивается не на пустом месте. Различные аспекты дискриминации женщин (в доперестроечный период вместо этого понятия обычно использовали его "вазелиновый" аналог - "ущемление"[[3]](#footnote-3)) изучались главным образом экономистами, юристами, историками, философами и психологами. В связи с этим нельзя не отметить работы профессора Московского университета и преподавателя Высших женских курсов В.М. Хвостова "Женщина накануне новой эпохи" (1905), Н.К. Крупской "Женщина - работница" (1901), А.М. Коллонтай "Социальные основы женского вопроса" (1909). В советское время экономические аспекты нарушения прав женщин в сфере труда изучались интенсивно и многообразно. Более двух третей всех изданных по "женскому вопросу" до 1993 года научных трудов посвящены именно производственной сфере деятельности женщин, сочетанию их семейных и профессиональных обязанностей. Это работы А.Г. Харчева и С.И. Голода[[4]](#footnote-4), Э. С. Новиковой[[5]](#footnote-5), В. С. Языковой, 3. Л. Янковой, Г.А. Машкиной, Е.В. Груздевой, Э.С. Чертихиной, А.З. Котляр[[6]](#footnote-6), З.А. Хоткиной, Н.М. Римашевской, Л.С. Ржанициной, Т.П. Сидоровой и многих других.

Правовой подход к анализу ущемления прав женщин в сфере труда и производства дан в работах С.В. Полениной. В настоящее время перспективным, как мне кажется, является социогендерный подход, эмпирическую базу которого составляют результаты конкретных социологических исследований. Это направление научного анализа отражено в работах Г. Г. Силласте, В.В. Бодровой, Е. А. Здравомысловой[[7]](#footnote-7).

За рубежом дискриминация на рынке труда давно является объектом пристального внимания исследователей; этой проблеме посвящены тысячи публикаций; «она изучается студентами всех зарубежных вузов в рамках учебного курса «Экономика труда» (labor economics)»[[8]](#footnote-8). В подготовке над дипломом были использованы труды Х. Кэй, Ш. Банч, С. Франковски и др.

Эмпирическая база данной работы состоит из материалов прокурорской практики.

Данная работа посвящена вопросам, связанным с определением понятия дискриминации по признаку пола в связи с отсутствием в национальном законодательстве данной дефиниции, с видами дискриминации по признаку пола и формами ее преодоления. В работе дана попытка выявить пробелы в законодательстве о труде, определить степень соответствия действующего законодательства, регулирующего трудовые отношения, политике равных прав и равных возможностей женщин и мужчин, а так же выработать некоторые рекомендации по изменению правовых норм в целях недопущения дискриминации по полу, содействия решению существующих гендерных проблем в сфере труда и занятий.

# Глава I. ПРИНЦИП ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПОЛУ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

"Социальный прогресс и смены периодов совершаются пропорционально прогрессу женщин к свободе, а падение социального строя совершается пропорционально уменьшению свободы женщин"[[9]](#footnote-9).

Франсуа Мари Шарль Фурье (1808 г.)

Запрещение дискриминации вытекает из принципа равенства граждан. Суть равноправия состоит в том, что по своему интеллектуальному и физическому потенциалу женщина ни в чем не уступает мужчине. Для нее не существует принципиально закрытых, недоступных сфер умственного и физического труда. Так же равенство подразумевает под собой принцип равной защиты со стороны государства. Ни один закон не должен запрещать женщине заниматься тем или иным делом, осваивать ту или иную профессию. Ее святое право – полная свобода личного выбора видов и форм деятельности для ее самореализации.

Но вопреки этому дискриминация по признаку пола существует, и ее истоки следует искать в глубокой древности. Уже тогда ученые и политики прикрывали неравноправное положение женщины в обществе, ее угнетение и эксплуатацию спорами о том, является ли женщина человеком и имеет ли она душу. Взгляд на женщину как на неполноценное существо нашел свое отражение в теологических и философских трудах древнего мира. Чувство мужского превосходства над женщиной Сократ выразил следующими словами: "Три вещи можно считать счастьем: что ты не дикое животное, что ты грек, а не варвар, и что ты мужчина, а не женщина"[[10]](#footnote-10).

В течение длительных исторических периодов одним из оснований формирования гендерных ролей выступало разделение труда по признаку пола (критерий - биологическая способность женщин к деторождению). В современном мире роли несколько сместились, но тем не менее традиционная гендерная идеология и традиционные гендерные роли сохраняются: от женщин по-прежнему требуется концентрация в частной (домашней) сфере, а от мужчин - преуспевание в общественной (трудовой).
Поиски социального равенства мужчин и женщин шли через отвоевывание прав – «на труд рядом с мужчинами; на образование (доступ к женскому образованию был открыт в конце 19 века), на участие в выборах (суфражистки в начале 20 века полагали, что это им автоматически откроет пути к власти, руководящим постам)».[[11]](#footnote-11) Ирина Мужчинина,
координатор программ в области культуры и искусства, член ассоциации клубов ЮНЕСКО, считает, что каждое отвоеванное право было не только победой, но и поражением, так как фактически, приобретая права, женщина приобретала дополнительные обязанности, не меняя ее второстепенного положения в обществе.[[12]](#footnote-12) Представление о том, что забота женщины - дом, семья, дети, достаточно долго владела умами наших предков, это стало нормой общественной жизни, параллельно этому укреплялось сознание того, что представительницы "слабого пола" не могут и не должны материально обеспечивать себя и свои семьи. Женщины были достаточно загружены домашними делами и у них не было потребности в занятости вне дома. «Существовавшая в то время экономическая система могла позволить своим гражданам осуществлять традиционную иерархию в семье (мужчина - добытчик, женщина – хранительница очага)» [[13]](#footnote-13).

В патриархальном российском обществе в женщине общественными институтами развивали те способности, которые позволяли ей успешно справляться с кругом домашних дел (способность к коммуникации, регулирование отношений между членами семьи и обслуживающим их персоналом, обслуживание семьи в пище, одежде, жилище, воспитание детей и контроль за их помыслами и поступками, поддержание стабильности в сознании и поведении подрастающего поколения). Эти устои поддерживались вплоть до 19 века, они во многом определили дальнейшее развитие женской ориентации в последующие годы.

Следующая стадия исторического развития расширила мир женщины. В ее орбиту вошла работа вне семьи. Содержание деятельности не особенно отличалось от домашней работы, но форма деятельности стала иной - женщина продавала свой труд, получая за это вознаграждение. С одной стороны, женщина получила известную автономию - от мужчин, а с другой - становилась объектом сверхэксплуатации на производстве. Свобода женщины заключалась в том, что к домашним обязанностям женщины добавились обязанности на производстве. «Занятость женщины могла рассматриваться как эксплуатация еще и потому, что вознаграждение за труд было мизерным и отличалось от заработков мужчин»[[14]](#footnote-14).

В советский период нашей истории была достигнута практически всеобщая занятость женщин (92% от общего количества трудоспособного женского населения страны были заняты либо работой, либо учебой)[[15]](#footnote-15). Но всеобщая занятость женщин создавала лишь иллюзию их равенства с мужчинами. Это становиться очевидным, если учесть, что в советский период – время повсеместного и жесткого контроля – все же начали создаваться первые феминистические организации. Известная писательница и драматург Мария Арбатова в интервью журналу «Правозащитник» говорит о том, что «в 70-е годы было одно феминистское движение в Ленинграде - "Мария", и трех его женщин-руководительниц выслали мгновенно на Запад. С ними поступили жестче, чем с диссидентами…Это была первая феминистическая организация»[[16]](#footnote-16). Следовательно, ни о каком равенстве не могло быть и речи. Женская рабочая сила концентрировалась в феминизированных отраслях народного хозяйства, где условия труда были хуже, а заработная плата на 1/3 ниже по сравнению с другими отраслями. Миллионы женщин были заняты на вредных производствах и занимались малоквалифицированным не престижным трудом, который также оплачивался невысоко. За одинаковую работу мужчины и женщины получали одинаковую зарплату, одинаковую плату. Однако женский труд ценился гораздо ниже, чем мужской. Считалось, что мужчина должен содержать свою семью и его зарплата должна включать расходы на иждивенцев. Поэтому в феминизированных отраслях оплата труда была ниже по сравнению с мужскими отраслями. При этом незыблемым оставалось правило – «в профессиональной сфере женщины занимали в основном должности исполнительского плана, в сфере преимущественно физического труда - ниши неквалифицированной и мало оплачиваемой занятости».[[17]](#footnote-17)

Сегодня в России сложилась совершенно иная экономическая ситуация, для выживания в которой необходимы условия, такие, как: высокий уровень современных знаний, наличие капитала, управленческие навыки работы, умение считать в свою пользу. По мнению Ирины Мужчининой, «женщины практически не соответствуют данной схеме. Во-первых, социальное положение женщин на старте реформ не позволило им обрести необходимый для соревнования в бизнесе капитал. Во-вторых, положение женщин в управленческой иерархии социалистического производства не способствовало составлению необходимого управленческого опыта. В-третьих, для женщин характерна законопослушность, следствием проявления которой именно женщины-предприниматели стали самыми добросовестными плательщиками налогов, что многих из них привело к банкротству»[[18]](#footnote-18). Плюс ко всему, проблема социальной дискриминации женщин приобрела особую, исключительную злободневность в связи с распадом социалистического общественного строя, сменой всего социально-экономического уклада и фактической ликвидацией социальных гарантий для семьи, детей, женщин.

Следует отметить, что в российской науке сложилось традиционное отношение к изучению социальной дискриминации женщин: **«**ее рассматривали как проблему исключительно юридическую»[[19]](#footnote-19). Отсюда исключительно правовой подход.

Однако известно, что права, закрепленные юридическими нормами, нередко отличаются от реального их осуществления. Поэтому мировое сообщество в лице правительств 190 государств, принимавших участие в IV Всемирной конференции по положению женщин в Пекине, признавая, что "неравенство между мужчинами и женщинами по-прежнему существует, а основные препятствия сохраняются", подтвердило свою "приверженность к обеспечению полного осуществления прав человека, женщин и девочек в качестве неотъемлемой, составной и неделимой части всеобщих прав человека и основных свобод"[[20]](#footnote-20).

     В сентябре 1999 года независимый исследовательский центр РОМИР[[21]](#footnote-21) провел специальное исследование, посвященное изучению отношения россиян к гуманитарным "общечеловеческим" проблемам. Исследование было проведено по всероссийской репрезентативной выборке (N=2000, 204 точки опроса) в 41 субъекте Российской Федерации. Для проведения опроса была выбрана форма обсуждения основных пунктов Всеобщей декларации прав человека, провозглашенной ООН в 1948 году и соблюдения в России основных прав человека. Полное соблюдение в России права на равную оплату за равный труд находят 12,8% участников опроса. Считают, что эта норма соблюдается частично, 38,3% опрошенных. То, что право на равную оплату за равный труд не соблюдается полностью, полагают 42,8% опрошенных. Затруднились с ответом на этот вопрос 6,1% респондентов.

       Дискриминация по полу по мнению 10,4% респондентов встречается часто. Время от времени с ней сталкиваются 31,3% опрошенных. Редко дискриминация по полу существует в России по мнению 27,9% респондентов. Никогда дискриминация по полу не встречается в нашей стране по мнению 19,3% россиян. Затруднились с ответом на этот вопрос 11% участников опроса.

Экспертный опрос участников Всероссийского женского Конгресса "Труд. Занятость. Безработица", проведенный научным коллективом "ГАЛСИ" под руководством проф. Г.Г. Силласте, позволил нарисовать общую картину распространенности различных видов социальной дискриминации женщин в сфере труда (см. табл. 1 и 2).[[22]](#footnote-22)

Как мы видим, слово и дело, положение "де-юре" и ситуация "де-факто", увы, как это часто бывает в российской действительности, находятся в вопиющем противоречии друг к другу. Но равноправие возможно лишь при обеспечении равных возможностей мужчин и женщин, а значит наличии права выбора.

Можно сделать вывод, что в течение времени проблема дискриминации по признаку пола по-разному оценивалась законодателем. Если изначально проблема как таковая вообще не признавалась, то в последствии феномен гендерной дискриминации был признан международным сообществом, и многие государства закрепили принцип равенства полов в национальном законодательстве. Данная тенденция закономерна, и появление самой проблемы неравенства полов связано с несоответствием между темпом социальных и экономических изменений и адоптацией к ним человека. Поэтому роль государства в регулировании социальных отношений, в том числе трудовых, очень важна. Однако из приведенного анализа социологических исследований следует, что одного положительного взгляда законодателя на данную проблему мало. Необходимо также, чтобы все законодательство было планомерно и в полном масштабе приведено в соответствие с принципом равенства полов в сфере труда, начиная с норм, касающихся оповещения о найме на работу и заканчивая нормами, посвященными ответственности нарушителей данного принципа. Конкретные предложения по данному вопросу будут приведены ниже.

## § 1. ПОНЯТИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ.

Суть правовой системы Российской Федерации можно свести к формуле «все равны перед законом и судом». В свою очередь равенство подразумевает под собой принцип равной защиты со стороны государства.

 Это не случайно, так как в качестве главного ориентира при работе над Конституцией РФ 1993 года служила Всеобщая декларация прав человека.

Естественным и неотъемлемым правом человека (и мужчины, и женщины) является право на равенство с другими людьми (ст. 1 Всеобщей декларации прав человека). Равенство в сфере труда имеет определяющее значение. А. С. Пашков подчеркивал, что труд есть основа жизнедеятельности, источник удовлетворения материальных и духовных потребностей людей, фактор преобразования личности.[[23]](#footnote-23) В процессе трудовой деятельности происходит реализация способностей, талантов, социально-полезных качеств индивида. Востребованность в профессиональном плане придает человеку чувство уверенности и полноценности, а также определяет его социальный статус в обществе.

Согласно п.2 ст. 19 Конституции Российской Федерации, «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».[[24]](#footnote-24) Но вопреки всему между юридическим и фактическим равноправием, между равенством прав и равенством возможностей существует ощутимая разница.

Для современного российского человека понятие «дискриминация» все еще на слуху, несмотря на активную деятельность в этой области международных организаций (МОТ, ООН) и планомерное приведение законодательства РФ в соответствие с нормами международного права и с универсальным принципом равенства и равноправия всех людей.

Так что же включается в понятие «дискриминация»?

Термин «дискриминация» используется во всех языках: «discrimination» - во французском языке, «discrimination» - в английском, «discriminierung» - в немецком, «discriminazione» - в итальянском, « discriminering» - в шведском, «дискриминация» в русском. Общим корнем всех этих слов является группа слов латинского происхождения: «discrnere», «discrimen», «discriminare», (последнее также «discriminatio»), что означает «разделять, «отделять», «выделять», «оценивать».[[25]](#footnote-25)

Если посмотреть в Большой энциклопедический словарь, то там под «дискриминацией» понимается умаление (фактическое или юридическое) прав какой-либо группы граждан по мотивам их национальности, расы, пола, вероисповедания и т.п.[[26]](#footnote-26) Разумеется, такая дефиниция дает нам весьма общее и неточное определение дискриминации. Встает вопрос, что включает в себя понятие «умаление прав»? Только лишь «ограничение»?

Чтобы определить дискриминацию именно в трудовом праве можно обратиться к Энциклопедическому словарю трудового права. В словаре 1963 года под дискриминацией в области трудовых отношений, понимается система прямого или косвенного ограничения возможностей приема на работу, недопущения к определенным должностям и более квалифицированным профессиям, понижение размера заработной платы и ухудшение других условий труда на основании расовых или национальных признаков, а также по признакам пола, возраста, языка, религии, политических и иных убеждений.[[27]](#footnote-27) Разумеется, данное определение устарело и не соответствует современному пониманию дискриминации в трудовом праве. В этом определении, как и в КЗоТе[[28]](#footnote-28) 1971 года, дискриминация трактуется весьма своеобразно: акцент делается на запрещении дискриминации только при приеме на работу и в оплате труда. Такой подход означает, что предыдущее российское трудовое законодательство формально вообще не содержало запрета дискриминации применительно к сфере собственно трудовых отношений, разумеется, за исключением тех из них, которые касались оплаты труда. Так же настораживает и то, что перечень оснований для дискриминации в данном определении является закрытым и неполным. Термин «иные убеждения» не отождествляется с термином «иными основаниями». Например, Н.Г. Присекина выявила 12 видов прямо запрещенной дискриминации в международном трудовом праве по 12 основаниям соответственно (раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение, семейные обязанности, семейное положение, участие в профсоюзах и профсоюзной деятельности, возраст, нетрудоспособность).[[29]](#footnote-29) К основаниям для дискриминации также можно отнести имеющуюся или погашенную судимость, сексуальную ориентацию и др., так что перечень, как мне кажется, должен быть открытым. К тому же, согласно п/п “b)” Конвенции МОТ № 111 перечень обстоятельств, признаваемых основаниями дискриминации, может быть расширен государством-членом МОТ посредством консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся. В энциклопедическом справочнике по трудовому праву 1979 года понятие дискриминации раскрывается по аналогичной схеме с той разницей, что в определение данного термина включается оценочный аспект: «дискриминация - …это грубейшее посягательство на право каждого на труд, на справедливые условия труда, на защиту от безработицы, то есть на права, провозглашенные Всеобщей декларацией прав человека»[[30]](#footnote-30). Данное определение более менее освобождено от идеологической направленности советского периода и ориентируется на принципы и стандарты международного права.

В современном словаре по трудовому праву 1998 года дается принципиально иное понятие дискриминации – это ограничение прав, установление преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников[[31]](#footnote-31). Данная дефиниция соответствует определению дискриминации, разработанному по материалам четвертого глобального доклада «Равенство в сфере труда - веление времени", представляемого в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: «Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношения к их заслугам или требованиям к данной работе».[[32]](#footnote-32)

В доктрине трудового права понятие дискриминации определяется по-разному. Так, А.Л. Мазин дискриминацию на рынке труда определяет как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или как неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей, менеджеров, общества, государства.[[33]](#footnote-33) Данное определение, на мой взгляд, является излишне пространным. Причем А.Л. Мазин говорит лишь о неравных возможностях и ничего о равных правах, хотя термины «возможности» и «права» имеют разное содержательное и правовое значение. С одной стороны, формальное равенство возможностей обеспечивается равенством прав, с другой стороны, равные права являются лишь одной из предпосылок для обеспечения фактического равенства возможностей.

С.Ю. Головина, анализируя Конвенцию МОТ № 111 и российские национальные особенности в области трудового права, предлагает следующее определение дискриминации: «Дискриминацией признается любое прямое или косвенное ограничение прав, установление прямых или косвенных преимуществ или различий в области труда и занятости, основанных на признаках пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией необходимые ограничения или предпочтения, связанные со спецификой трудовой деятельности работника, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в дополнительной социальной и правовой защите».[[34]](#footnote-34) Данное определение кажется мне наиболее точным, в нем также присутствует деление дискриминации на прямую и косвенную, характерное для англо-американской правовой теории.

Н.Н. Семенюта понимает под дискриминацией следующее: «Дискриминация - ограничение или лишение прав определенной категории граждан по какому-либо признаку, не оговоренному в соответствующем нормативном акте. Дискриминацией является и предоставление необоснованных льгот, преимуществ отдельным лицам или категориям граждан».[[35]](#footnote-35) Я позволю себе не согласиться с возможностью такого определения дискриминации. Что значит «не оговоренному в соответствующем нормативном акте»? Получается, если в Трудовом кодексе будет существовать запрет на заключение трудового договора с лицами другой национальности, то соответствующие действия не будут считаться дискриминационными с точки зрения международного права (являющегося частью российского законодательства, согласно Конституции РФ)?

Разумеется, для нас наибольшую важность имеет то, как определяет дискриминацию законодатель.

В 1948 году ООН приняла Всеобщую декларацию прав человека, где был провозглашен общий запрет дискриминации (ст. 2).

В развитие этого принципа началась активная законотворческая деятельность на международном и национальном уровне.

Проблеме дискриминации посвящены многие международные акты ООН. Это, в частности, Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Данный запрет распространяется и на права человека в сфере труда.

Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 года (как и международные пакты ООН о правах человека) указывает, что практически каждый признак может быть причиной дискриминации, если связан с произвольным дифференцированием людей законами, а также административной или судебной практикой. Распространенная сейчас формулировка дискриминации, свойственная развитой демократии, основана не столь на перечислении (в Конституции или международных актах) признаков, по которым можно быть дискриминированным, сколько на критической оценке подхода. «Дискриминация – это необоснованное и самовольное узурпирование права на критически-пренебрежительный подход к другим только потому, что они иные»[[36]](#footnote-36).

Запрещению дискриминации именно в сфере трудового права посвящена Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958г. (далее Конвенция № 111). В ст.1 данной Конвенции под термином дискриминация понимается:

1) всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

2) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Во внутригосударственных актах Российской Федерации провозглашается общий принцип запрещения дискриминации в сфере труда и занятости. Принцип запрещения дискриминации закреплен в Конституции РФ (ст.19). Положения Конституции конкретизируются в нормах различных отраслей права, в частности, особенности трудовых правоотношений с работниками регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

Ст.3 ТК РФ закрепляет и конкретизирует одно из основополагающих прав человека, которое относиться к общепризнанным принципам и нормам международного права: каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Как мы видим, основания запрещения дискриминации сформулированы в статье довольно широко и носят всеобъемлющий характер, в том числе указано такое основание как дискриминация в зависимости от пола. В КЗоТ РФ отсутствовала общая статья, предусматривающая запрещение дискриминации в сфере труда. Ст.ст. 5, 16, 77 КЗоТ запрещали дискриминацию только при приеме на работу и в оплате труда. Здесь можно усмотреть бесспорный прогресс нашего законодательства на пути совершенствования норм национального права и соответствия нормам и стандартам международного права.

Анализируя ст.1 Конвенции МОТ № 111 и ст. 3 ТК РФ, С.П. Маврин определяет ряд различий в определениях дискриминации, даваемых российским законодателем и МОТ.

Во-первых, согласно ст. 3 ТК к дискриминации относятся лишь ограничения или преимущества в трудовых правах и свободах, тогда как по ст.1 Конвенции МОТ № 111 термин «дискриминация» охватывает своим содержанием всякое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к нарушению равенства возможностей либо обращения в области труда и занятий;

Во-вторых, перечень обстоятельств, способных служить основанием для дискриминации, согласно п/п “a)” ст. 1 Конвенции МОТ № 111, дополнен ч.2 ст.3 ТК указанием на язык, имущественное, социальное положение и должностное положение, возраст и место жительства;

В-третьих, в соответствии с п/п “b)” Конвенции МОТ № 111 перечень обстоятельств, признаваемых основаниями дискриминации, может быть расширен государством-членом МОТ посредством консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся, о чем умалчивает ст. 3 ТК.

Согласно данным, опубликованным в Обзоре ежегодных докладов стран – участниц Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, почти все страны включают определение дискриминации в свое законодательство. [[37]](#footnote-37)

 В то же время нужно иметь в виду, что не все ограничения, предпочтения и различия имеют дискриминационный характер, а только те, которые имеют «произвольный, усмотрительный характер, их причины необъяснимы, известны только тому, кто решает вопрос о введении неравенства»[[38]](#footnote-38).

 Так, Конвенция № 111 исключает из понятия дискриминации:

1) любое различие, исключение или предпочтение, основанное на специфических требованиях, связанных с определенной работой (п.2 ст.1). К такого рода исключениям, в частности, можно отнести нормы ТК и иных федеральных законов, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования, а также медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. 69 ТК).

2) любые меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения в деятельности, подрывающей безопасность государства, или которое фактически вовлечено в такую деятельность, не считаются дискриминацией при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой (ст.4);

3) особые мероприятия по защите или помощи, предусмотренные в других принятых МОТ конвенциях и рекомендациях; к ним относятся меры социальной защиты, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств, социального или культурного уровня признаются нуждающимися в особой защите или помощи (ст.5).

Аналогичным образом ч.3 ст.3 ТК РФ не рассматривает в качестве дискриминации установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Следовательно, Конвенция МОТ № 111 и ТК РФ не содержат серьезных противоречий в определении того, что не относиться к дискриминации.

Из материалов доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени»[[39]](#footnote-39), следует, что не могут считаться дискриминационными различия в обращении и вознаграждении, если они основаны на различиях в производительности труда. Некоторые работники и определенные виды занятий отличаются большей, по сравнению с остальными, производительностью. Это объясняется уровнем умений, квалификации и способностей: чем он выше, тем выше трудовая отдача и трудовые достижения работника. Различное отношение, основанное на степени личных заслуг того или иного человека и достижений, таких как талант, знания, умения, не является дискриминацией.
Различное обращение, направленное на удовлетворение особых потребностей отдельных лиц при условии, что им обеспечены равные возможности, - не считается дискриминационным. Например, не может считаться дискриминацией обеспечение работника с ограниченной трудоспособностью соответствующими возможностями для трудовой деятельности или запрещение использовать труд беременных женщин на производстве с вредными условиями. Сюда же можно отнести и меры, направленные на предоставление помощи тем группам людей, которые в прошлом стали жертвами дискриминации или являются таковыми в настоящее время.

Применение Конвенций МОТ при формировании понятийного аппарата трудового права требует вдумчивого и кропотливого анализа международно-правовых норм, применения их с учетом особенностей нашей правовой системы, национальных обычаев и традиций. Специалисты (такие как С.А Иванов[[40]](#footnote-40), Н.А. Шептулина[[41]](#footnote-41)), с одной стороны, предупреждают о недопустимости слепого копирования, «механического» переноса идей, моделей или норм о труде из одной правовой системы в другую, использования устаревших правовых конструкций, а с другой - предостерегают от неточного или вольного применения международных норм, от необоснованного сужения сферы их деятельности.

Из проведенного анализа понятия дискриминации в трудовом праве следует, что во всех предложенных дефинициях дискриминации используются такие термины, как ограничение, умаление, различие, неравенство и близкие по значению слова, которые выражают ее суть. Но определение дискриминации в трудовом праве прошло определенную эволюцию своего содержания. В современной интерпретации термин «дискриминация в области труда и занятий» стал пониматься, с одной стороны, более широко (отказ от перечисления конкретных оснований дискриминации), с другой стороны, более конкретно (сформулированы исключения из понятия дискриминации). Такой подход к определению дискриминации в сфере труда и занятий кажется наиболее приемлемым, так как многосложные, находящиеся в постоянном становлении общественные отношения могут порождать новые основания для дискриминации. Следовательно, понятие дискриминации, закрепленное в законе должно потенциально включать в себя подобную возможность. Что касается законодательно прописанных ограничений, то они необходимы как для правильного толкования самого термина дискриминация, так и для расстановки акцентов, и в первую очередь, на приоритет социальной функции, выполняемой государством. Понятие, сформулированное в ст. 3 ТК РФ в целом соответствует определению дискриминации, изложенному в Конвенции МОТ № 111. Данный термин должен пониматься единообразно на всех уровнях правотворчества для соответствующего единообразного правоприменения.

## § 2. ПОНЯТИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ (ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА) В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Во всех перечисленных выше международно-правовых и внутригосударственных актах закреплена совокупность прав, которыми могут пользоваться все люди, включая как мужчин, так и женщин. Так почему же перед международным сообществом встал вопрос именно о гендерной дискриминации? Еще при принятии в 1979 году Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин инициаторы ее разработки, отвечая на вопрос: "Почему же при наличии Международного билля о правах человека, где закреплена совокупность прав, которыми могут пользоваться все люди, включая женщин, стало необходимо принимать отдельный правовой документ о защите прав женщин?" - заявляли, что дополнительные средства защиты женщин в области прав человека признаны необходимыми, поскольку тот факт, что женщины являются равноправной частью "человечества", оказался недостаточным для обеспечения реальной защиты их прав женщин. [[42]](#footnote-42) Хотя в разные времена и в разных странах нарушения женских прав имели различный характер, «у всех жертв таких нарушений один общий фактор риска – то, что они женщины».[[43]](#footnote-43) Традиционно такую дискриминацию оправдывали «романтическим патернализмом»[[44]](#footnote-44), который на практике не столь возводил женщину на пьедестал, сколь замыкал ее в клетке.

В связи с этим возникает еще один вопрос: каковы пределы равенства полов, может ли оно быть полным? Если неукоснительно и формально следовать принципу равенства полов, то подобный вопрос с точки зрения права существовать не может. Права либо равны, либо нет. С другой стороны, констатируя отсутствие явной правовой дискриминации по признаку пола в законе, следует признать, что законодательно закрепленные гарантии реализуются на практике не в полной мере и что существует разница между юридическим и фактическим равноправием, между равенством прав и равенством возможностей. Именно в данном аспекте изложения проблемы возникает вопрос о пределах равенства полов. Такая постановка вопроса, разумеется, не означает, что физиологические особенности женщин не могут ограничивать (иногда - временно) их профессиональные обязанности. Отсюда следует вывод, что равенство полов, не являясь абсолютным, может быть достаточно полным и всесторонним, если будет обеспечено правом. В соответствии с противоречием между равенством прав и равенством возможностей на законодательном уровне различных стран были сформированы противоположные позиции в области правотворчества. Первая позиция основана на философском утверждении, что женщины имеют те же возможности в обществе, что и мужчины, поэтому они имеют право самостоятельно определять и сферу деятельности, и образования. Этот подход отражается в формировании гендерно нейтрального законодательства (Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия). В Европейском же Союзе, в большей степени, действует политика покровительства, определяющая, например, невозможность использования женскоко труда в ночное время, в различных сферах деятельности. или осуществление льготного подхода к регулированию труда женщин.

Все эти вопросы являются предметом многих теоретических исследований. Необходимо отметить, что современная правовая доктрина оперирует в основном двумя терминами: «сексуальная дискриминация» («sex discrimination») и «половая дискриминация» («gender discrimination»). Второй из этих терминов употребляется для того, чтобы подчеркнуть не только чисто биологической аспект пола (sex), но также его общественно-политический характер (gender).[[45]](#footnote-45) В силу этого сочетание «гендерная дискриминация» также может рассматриваться в качестве общественно-политической категории. Пол является «зафиксированным» свойством, то есть, в принципе, не изменяющимся во времени, предопределенным в момент рождения. Принятие особых ограничений только по поводу пола данного лица представляется нарушением одного из фундаментальных принципов системы, согласно которой «возлагаемые законом ограничения должны находиться в какой-то взаимосвязи с персональной ответственностью»[[46]](#footnote-46)

При характеристике понятия «дискриминация в отношении женщин» выделяется три аспекта[[47]](#footnote-47):

 - профессиональная сегрегация,

 - неравная оплата за труд равной ценности мужчин и женщин,

 -“двойной рабочий день”.

Первый аспект заключается в том, что некоторые профессии считаются более «подходящими» для трудящихся того или иного пола. При этом профессиональная сегрегация может быть по горизонтали и по вертикали. В первом случае имеется в виду ограниченный выбор сфер деятельности, где высока доля трудящихся 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.

Вопроса равного вознаграждения за труд касается также Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», в соответствии с которой ставки вознаграждения определяются без дискриминации по признакам пола.

 Третий аспект относиться к женщинам, занятым экономической деятельностью, а также выполняющим семейные и домашние обязанности. Это приводит к неравенству в распределении объема работы между полами, а также ограничивает возможность женщин конкурировать на равных началах с мужчинами на рынке труда.

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

Н. Телевич предлагает выделить два типа дискриминации: дискриминация, основанная на предрассудках и статистическая дискриминация. [[48]](#footnote-48) К первой относится ситуация, когда мужчина-наниматель склонен отдать предпочтение при выборе претендентов представителю своего пола. Этот выбор может отражать как его собственные предрассудки, так и предубеждения других работников или клиентов, предпочитающих иметь дело с мужчиной. Статистическая дискриминация – это дискриминация на основе "накопленного опыта" или статистических данных. Исходя из них, предприниматели считают, что женщины меньше дорожат работой, чем мужчины, т.е. женщин-работников рассматривают не индивидуально, а по общему гендерному признаку. При этом пол как бы передает дополнительную информацию, поскольку труд женщины изначально считают менее производительным.

К сожалению, при анализе правовых документов и научных работ мне не удалось обнаружить определения термина «гендерная дискриминация» или «дискриминация по признаку пола», которое, по моему мнению, должно быть общим для мужчин и женщин. Чаще всего, говоря о дискриминации по признаку пола, имеется в виду дискриминация в отношении женщин. Я думаю, данный подход на уровне права не вполне корректен, так как со временем подобная политика может создать ситуацию 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 о роли мужчины и женщины, уделять большое внимание воспитанию и образованию своих граждан. Но в законодательстве не могут (не должны) отражаться различные подходы к регулированию отношений полов, устанавливаться какие-либо приоритеты. Иначе говоря, законодательство должно быть сексуально нейтральным.

Наличие большого числа международных актов, посвященных дискриминации женщин, свидетельствует о наличии актуальных проблем в этой сфере и о том, что их существование признается всем мировым сообществом. Проблеме дискриминации по половому признаку посвящены Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 года[[49]](#footnote-49), Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 года[[50]](#footnote-50), Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями»[[51]](#footnote-51)1981 года. 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 1989 года (ст. 4, 8, 20, 27 и др.)[[52]](#footnote-52).

П.3 ст.37 Конституции Российской Федерации провозглашает право каждого «на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации…». Тем самым в Конституции РФ отражена основная идея ратифицированной нашей страной конвенции ООН 1979 года «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» - первого международного документа по правам человека, закрепляющего в качестве норм международного права стандарты правового статуса не только отдельно взятого человека и гражданина, но и коллективные права женщин как особого социального слоя населения.[[53]](#footnote-53) Как и всякий международный договор РФ, названная Конвенция имеет согласно ч.4 ст.15 Конституции РФ приоритет перед нормами национального законодательства.

Развитие конституционного положения о равенстве прав мужчин и женщин и возможностей для реализации таких прав нашло отражение в указах Президента Российской Федерации и постановлениях Правительства Российской Федерации: Указы Президента Российской Федерации от 18 июня 1996 года № 932 "О Национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года"[[54]](#footnote-54); от 30 июня 1996 года № 1005 "О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации"[[55]](#footnote-55); постановления Правительства Российской Федерации от 8 января 1996 года № 6 "О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации"[[56]](#footnote-56); от 29 августа 1996 года № 1032 "Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года"[[57]](#footnote-57); от 28 июня 2001 года № 855 «Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе на 2001–2005 годы». Анализ указанных нормативных актов показывает, что обеспечение равного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной жизни страны становится одной из главных целей государственной политики.

20 ноября 1997 года Государственная Дума РФ одобрила Концепцию законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.[[58]](#footnote-58) Эта Концепция явилась первой попыткой создания модели системного подхода к законотворческой деятельности в части обеспечения подлинного равноправия мужчин и женщин. В Конвенции в частности дан анализ проблемной ситуации в вопросах гендерного равенства в социально-трудовых правах. Но, что понимается под гендерной дискриминацией, в Концепции не говориться. К сожалению, до настоящего времени большая часть содержащихся в Концепции рекомендаций не реализована. Наиболее важным достижением в этой области следует считать ратификацию РФ 30 ноября 1997 года Конвенции № 156 «О равном обращении и равных возможностях работающих мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями»[[59]](#footnote-59), за чем последовали соответствующие изменения в КЗоТ РФ, а в дальнейшем и в Трудовой кодекс России. Самым большим поражением – отклонение Государственной Думы весной 2002 года предложения о внесении в ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» дополнения, предусматривающего установление в соответствии с Конвенцией ООН 1997 года мер по стимулированию включения в избирательные бюллетени кандидатов мужчин и женщин в определенной пропорции.

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 дает исчерпывающее определение дискриминации именно в отношении женщин.

Дискриминации в отношении женщин - 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». Юридическое закрепление дифференциации по признаку пола, согласно данной статье, следует рассматривать как дискриминацию.

Цель Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин заключается не в том, чтобы просто достичь гендерной нейтральности. И.Е. Рубина считает, что Конвенция развивает правовую норму далее, переходя к признанию того, что специфические особенности женщин и их подверженность дискриминации требует особых правовых норм, а не просто одинакового обращения с мужчинами и женщинами (гендерный подход).[[60]](#footnote-60)

В этой связи, как я уже отмечала, возникает вопрос о законности так называемой дискриминации наоборот, когда, например, определенное число рабочих мест выделяется группам, подвергшимся ранее дискриминации, для того, чтобы улучшить перспективы получения ими работы и социального продвижения. С позиции МОТ меры такого рода не противоречат запрету дискриминации, если они направлены на то, чтобы обеспечить равновесие между различными группами ( в нашем случае полами).

Согласно данным, опубликованным в Обзоре ежегодных докладов стран – участниц Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Китай, Демократическая Республика
 Конго, Эритрея, Эстония, Япония, Кения, Люксембург, Намибия, Нигерия и Соединенные Штаты внесли в перечень оснований запрещения дискриминации «пол». Правительство Таиланда указало, что
в его законодательстве, присутствуют нормы запрещающие сексуальное преследование женщин, и защищающие беременных женщин от увольнения. Правительство Китая заявило, что пол не может использоваться как предлог для исключения женщин из сферы занятости или для повышения стандартов при приеме женщин на работу.[[61]](#footnote-61)

Развивая положение Конституции 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 ТК 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 статьи 64 ТК РФ особо оговаривает запрет отказа в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанными с беременностью или наличием детей. Т.М. Москвичева отмечает, что в ст. 170 КЗоТ содержалась более удачная формулировка, запрещающая отказ в приеме на работу по мотиву наличия детей претендентам вне зависимости от пола.[[62]](#footnote-62)

В проекте федерального закона "О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации" № 284965-3, который был внесен депутатами Государственной Думы В.В. Володиным, Е.Ф. Лаховой, О.В. Морозовым и Г.И. Райковым (внесен 16.01.2003, принят в первом чтении 16.04.2003) используется следующее понятие: "дискриминация" – различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.[[63]](#footnote-63) В данном законопроекте впервые дается определение понятия "дискриминация по признаку пола", которое до сих пор не было сформулировано ни в одном законодательном акте Российской Федерации.

С формально-юридической точки зрения законодательство Российской Федерации основывается на строгом соблюдении принципа равенства между мужчинами и женщинами. Согласно пп.2,3 ст. 19 Конституции Российской Федерации, «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола… Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Как мы видим, в ч.3 Конституции РФ разъясняется специфика гендерного, т. е. социополового, равноправия граждан. Нормы, которые предусматривают гендерную асимметрию в реализации прав, немногочисленны и обусловлены физиологическими различиями между полами и связанными с этим социальными последствиями. Однако имеются и исключения из общего правила, которые следует скорее отнести к дефектам законотворчества. Так, в статье 38 Конституции РФ провозглашена защита материнства и детства, семьи со стороны государства, но не упоминается о защите государством отцовства. Так же в пример можно привести ч.2 ст.31 Семейного кодекса РФ[[64]](#footnote-64), которая гласит, что «вопросы материнства, отцовства, воспитания, образования детей решаются супругами совместно исходя из принципа равенства супругов». С.В. Поленина высказывает точку зрения, согласно которой, при некотором желании эта норма может трактоваться, как ограничение права замужней женщины самой решать вопрос о материнстве.[[65]](#footnote-65) Это право в частности зафиксировано в законодательстве РФ о здравоохранении.

Но, именно гендерную нейтральность законодательства РФ С.В. Поленина называет его основным дефектом из-за отсутствия в нем норм, обеспечивающих выравнивание возможностей мужчин и женщин в реализации принадлежащих им прав и свобод, провозглашенных в ч. 3 ст. 19 Конституции РФ.[[66]](#footnote-66) Такая постановка вопроса, на мой взгляд, является попыткой устранить разницу между формальным и фактическим равенством полов. Но следует иметь в виду, что достижение фактического равенства женщин и мужчин не должно влечь за собой принятие разных стандартов для обоих полов.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что понятие дискриминации по половому признаку является предметом многих теоретических исследований, и это свидетельствует об особой значимости данной проблематики. Но, к сожалению, в российском законодательстве до сих пор отсутствует норма, содержащая определение дискриминации по признаку пола. Сложившаяся ситуация препятствует развитию судебной практики по ликвидации дискриминации, защите социально-экономических, гражданских, трудовых прав женщин.

Понятие дискриминации по признаку пола, которое могло бы быть использовано в законодательстве РФ, а конкретно, в ТК РФ, должно иметь нейтральную направленность относительно полов. Представляется, что дефиниция, использованная в ст. 1 Конвенции ООН 1979 года «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» не может быть заимствована в национальное законодательство, так как является односторонней.

Понятие «дискриминация по признаку пола» в трудовом праве могло бы быть сформулировано следующим образом: – это любое различие, исключение или предпочтение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование, осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина в сфере труда и занятий.

Так же должны быть указаны исключения из понятия дискриминации по признаку пола: не является дискриминацией по признаку пола любое различие, исключение, предпочтение, основанное на специфических требованиях, связанных с определенной работой; любое различие, исключение, предпочтение, обусловленное особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (одинокий родитель, воспитывающий несовершеннолетних детей, одинокий родитель, имеющий ребенка – инвалида и т. п.); любое различие, исключение, предпочтение, связанное с предоставлением женщинеотпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, дополнительных перерывов в работе, связанных с кормлением грудью и т.п.

# Глава II. ВИДЫ ТРУДОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА И ФОРМЫ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Статья 2 Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» требует от государств-участников «обеспечить» соблюдение Конвенции государственными органами и «принять все необходимые меры» по «ликвидации дискриминации во всех ее формах со стороны любого частного лица, организации или предприятия», а также по «изменению или отмене существующих законов, постановлений, обычаев и практики, которые содержат дискриминацию женщин». Становясь участниками Конвенции, государства берут на себя ответственность предпринимать активные шаги для осуществления принципа равенства мужчин и женщин в рамках их национальных конституций и иного соответствующего законодательства. Кроме того, государства должны ликвидировать юридические основы для дискриминации, пересмотрев существующие законы, а также гражданское, уголовное и трудовое законодательство (ст.2 в, д).

Целесообразность принятия любых специальных мер должна оцениваться с учетом фактического наличия дискриминационной политики.

Авторы Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин выделяют два подхода к определению путей совершенствования законодательства о труде женщин:

- отменить все закрепленные законодательством гарантии и льготы;

- предоставить женщинам дополнительные гарантии и льготы.

По мнению авторов Концепции, необходим взвешенный подход, который ориентировал бы органы государственной власти на комплексное решение проблемы, в частности на:

- переход от запретительного характера законодательства к разрешительному, дающему право женщине самостоятельно принимать решение;

- сохранение ограничений применения труда женщин только в случаях, когда это обусловлено необходимостью охраны здоровья женщин, деторождения, кормления грудью или наличием в семье детей – инвалидов;

- введение в трудовое законодательство более широкого перечня работников, которых нельзя уволить при ликвидации организации без соответствующего трудоустройства: родителей с детьми – инвалидами, одиноких и многодетных родителей, вдов, вдовцов, если их труд является единственным источником дохода семьи.[[67]](#footnote-67)

Формы социальной дискриминации женщин в сфере труда имеют свои особенности. Первая из них состоит в том, что в производственную сферу вовлечена не вся женская общность, а ее трудоспособная (по возрасту) часть, т.е. от 16 до 54 лет включительно. В России это женское население составляет примерно 40 млн. человек и является относительно стабильным. Стабильность - благоприятный фактор для рынка труда в условиях снижения спроса на женскую рабочую силу. Причем, уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте составляет 75,7%. Их средний возраст - 39,4 года (мужчин - 39,7 лет). Пятая часть - это молодые женщины до 30 лет, а 10% - женщины пенсионного возраста [[68]](#footnote-68).

Вторая особенность социальной дискриминации женщин в производственной сфере состоит в том, что в частном секторе она имеет выраженный авторитарный характер, ставит работницу в большую зависимость от работодателя - мужчины, чем на государственных предприятиях.

Все виды трудовой дискриминации в отношении женщин тесно связаны между собой и усиливают друг друга. Например, дискриминация в образовании способствует профессиональной сегрегации, которая, в свою очередь, закрепляет и углубляет неравный доступ к образованию.

Из этого следует сделать вывод, что политика по искоренению дискриминации по половому признаку в сфере труда должна быть последовательной и всеохватывающей. Какие – либо единичные меры в локальном масштабе будут недействующими, если останутся необеспеченными ответными мерами во всех областях регулирования общественных жизни. С этой точки зрения, меры, принимаемые в отношении искоренения дискриминации, могут быть не только запрещающими, но и предотвращающими дискриминацию. Должны быть искоренены по возможности все предпосылки (по крайней мере, в законе), инициализирующие дискриминацию. Если исходить из того, что законодательство РФ является гендерно нейтральным, то можно сделать вывод, что существование дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятий в той или иной форме возможно благодаря повсеместному нарушению закона. Отсутствие действенного механизма ответственности и есть одна из важнейших предпосылок наличия обсуждаемой проблемы в нашем обществе. Как мы видим из приведенных статистических данных (см. таблицу 1), достижение полного гендерного нейтралитета законодательства не является панацеей от проблемы дискриминации по признаку пола. Так как в обществе сильны стереотипы, то необходимо вводить дополнительные механизмы, способствующие выравниванию прав полов (квотирование рабочих мест для пола, менее представленного в определенной сфере производства, введение мер по профессиональной реабилитации женщин, побывавших в отпуске по беременности и родам и т.п.)

## § 1. Дискриминация по признаку пола при найме на работу и увольнении.

Наиболее уязвимыми женщины становятся в ситуации найма на работу и увольнения с нее. И это несмотря на то, что в ст.64 ТК сказано, что необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен. Необоснованным отказом применительно к обсуждаемой проблеме является прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, а также отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью (пп. 2,3 ст. 264 ТК РФ). Ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами.

Но при официальном признании равенства мужчин и женщин, в России усиливаются дискриминационные тенденции в отношении женщин. Женщины постепенно вытесняются из престижных областей деятельности, понижается их статус и роль в обществе. Руководитель пресс-службы "Лиги избирательниц", тележурналист Н. Ильинская приводит данные, согласно которым среди уволенных в связи с высвобождением должности 74 % - женщины, среди неустроенных после окончания учебы в высших и средних профессиональных учебных заведениях 80% женщин, среди безработных 67,8% с высшим образованием и 78% со средним.[[69]](#footnote-69) Это тот потенциал, который теряет наше общество. По данным Госкомстата России, средняя продолжительность поиска работы у женщин составляет 9,1 месяца.[[70]](#footnote-70) Результаты исследований независимых экспертов показывают, что около трети руководителей предприятий при приеме на работу отдают предпочтение мужчинам.[[71]](#footnote-71)Как в законодательстве РФ, так и в сознании потенциального работодателя существует достаточное количество предпосылок для создания подобной ситуации.

Одним из последних факторов, повлиявших на ситуацию в сфере неравенства полов, стала приватизация государственного сектора экономики, которая отрицательно сказалась на положении работающих женщин. В условиях перехода к рынку именно государственные предприятия остаются для них основными работодателями. Условия занятости, оплаты женского труда здесь лучше (естественно, если предприятие работает). Разрыв между заработками мужчин и женщин в государственном секторе меньше, чем в частном. Это можно объяснить тем, что «на государственных предприятиях, ввиду их большой открытости, многочисленности персонала, интенсивно циркулирующей информации факты нарушения прав женщин становятся быстро и широко известными».[[72]](#footnote-72) Поэтому работодатель в сфере государственного сектора экономики вряд ли открыто пойдет на нарушение закона.

Другой предпосылкой для дискриминации женщин при найме и увольнении является то, что в отличие от мужчин, эта категория работников является менее привлекательной для работодателя в связи с необходимостью предоставления последним пакета социальных и трудовых гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Наиболее ярко дискриминация по признаку пола проявляется при сокращении численности штата работников в организации.

Экономические издержки дискриминации при найме и увольнении работников очевидны. Работники, подвергающиеся дискриминации, имеют денежные доходы ниже уровня, на котором они должны бы находиться. Наниматели, осуществляющие дискриминацию, также несут потери. Их предрассудки приводят к найму не самых производительных рабочих, что в свою очередь ведет к снижению прибыли. Наконец, от дискриминации страдает вся экономика страны, поскольку она препятствует эффективному размещению труда и лишает подвергающихся ей стимулов к самосовершенствованию, что в результате приводит к сокращению объемов производства, к снижению его эффективности.

Такая ситуация на рынке труда обуславливает пристальное внимание к правовому регулированию труда женщин и, соответственно, к мерам по выравниванию статуса потенциального работника - мужчины и работника - женщины.

Идея равной занятости мужчин и женщин на всех уровнях иерархической структуры предприятия была разработана в США. Предметом государственного регулирования этот вопрос стал в связи с тем, что Биллем о гражданских правах 1964 года был закреплен принцип равной защиты прав женщин. Япония также приняла соответствующий закон.

К сожалению, в законодательстве Российской Федерации нет специального акта, посвященного равенству полов в сфере труда и занятий. Хотя на уровне субъектов Российской Федерации принимаются попытки урегулировать этот вопрос на законодательном уровне.

Например, одним из действенных рычагов публично-правового метода регулирования трудовых отношений может стать институт квотирования.

«Квота представляет собой минимальное количество рабочих мест, выделяемых для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации»[[73]](#footnote-73). Согласно ч. 2 ст. 5 Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации»[[74]](#footnote-74) к гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, относятся в частности граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными. Ранее механизм введения квот регулировался на федеральном уровне Постановлением Минтруда РФ от 11.06.1992 № 21в «Об утверждении временного положения о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите», затем Постановлением Минтруда РФ от 06.02.1995 № 9 «Об утверждении рекомендаций по квотированию рабочих мест на предприятиях, учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите». Последний из указанных актов утратил силу в связи с принятием Постановления Минтруда РФ от 29.12.2000 № 95. В данный момент времени механизм введения квот на федеральном уровне отсутствует. Регламентация этого вопроса осуществляется на уровне субъектов РФ. Например, в Санкт-Петербурге принято два закона в данной области: Закон г. Санкт-Петербурга от 24.09.97 “О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи” (ред. от 31.10.98)[[75]](#footnote-75), Закон г. Санкт-Петербурга от 15.10.03 № 74-03 “О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге». Данный порядок можно было бы применить и в отношении матерей (либо отцов), воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, одиноких, многодетных родителей. По такому пути пошла, например, Администрация Ростовской области, приняв Постановление от 06.12.2001 года № 63, которым утвердило «Временный порядок квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях области для лиц, особо нуждающихся в социальной защите».

Квотирование в данном случае осуществляется на основе договоров, заключаемых между органами местного самоуправления и работодателями. В организациях со среднесписочной численностью 35 и более работников независимо от формы собственности размер квоты устанавливается в процентах к среднесписочной численности. Квоты определяются органом местного самоуправления с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, по представлению территориальных органов государственной службы занятости населения с участием органов по труду и общественных организаций, представляющих интересы групп граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Размеры квот отдельно для каждой трудоустраиваемой категории граждан и для конкретных организаций устанавливается на срок не менее одного года. При невозможности выделения или создания на своем производстве рабочих мест в счет установленной квоты работодатели вправе для этой цели арендовать рабочие места или произвести соответствующие отчисления в местный бюджет для оплаты стоимости квотируемых рабочих мест в других организациях. Указанные перечисления осуществляются на основании расчетов органа местного самоуправления после выставления указанным органом платежного требования. Договором о квотировании также устанавливаются санкции по отношению к работодателю, не выполняющему условия договора. Таким образом, квотирование является действенной мерой активной политики занятости.

Но встает вопрос, возможно ли при помощи введения близкого к квотированию механизма обеспечить численное равенство работников организации по признаку пола и оправданно ли это? Можно предугадать, что установление баланса 50/50 среди мужчин и женщин повлекут недовольство и противодействие тех, кто должен квоту соблюдать, и дискомфорт лиц, получивших доступ к работе благодаря такой системе.

Показателен в этом отношении закон Швеции 1991 года «Об обеспечении равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда», он обязывает предпринимателя принимать на работу представителей наименее представленного пола, если профессиональные характеристики обоих претендентов равнозначны. То же правило закреплено в законодательстве Нидерландов. Совет министров Северного Совета[[76]](#footnote-76) принял решение, согласно которому для достижения равномерного распределения по признаку пола государственные организации или органы государственной власти на каждое рабочее место должны подавать предложения на двух кандидатов: мужчин и женщин.[[77]](#footnote-77) Как мы видим, данные законы не отражают предубеждения против какого-либо пола.

Некоторые страны пошли по иному пути. Например, немецкое законодательство в целях содействия самоутверждению женщин предусматривает, что при назначении на должность предпочтение отдается женщине, если она имеет такую же квалификацию, как ее соперник-мужчина. Во Вьетнаме также существует обязанность предпринимателя нанимать на работу претендентку женского пола, соответствующую профессиональным требованиям для назначения на вакантное место, если выбор осуществляется между мужчиной и женщиной. Следует отметить, что Европейский суд по правам человека усматривает в подобных установлениях элемент дискриминации мужчин.[[78]](#footnote-78)

В этом смысле можно констатировать наличие определенных трудностей, связанных с так называемой «компенсационной дискриминацией». Речь в данном случае идет о сознательной дифференциации подхода к гражданам, с целью выравнивания их шансов, возникшего в результате отставания в «точке старта». В Верховном Суде США решения по такого рода делам рассматриваются как дискуссионные, а сами компенсационные действия расцениваются как «дискриминация во имя борьбы с дискриминацией»[[79]](#footnote-79). Аргументом для оправдания компенсационных действий в ряде случаев является выравнивание исторической несправедливости по отношению к женщинам. Но «компенсационная дискриминация» - это инструмент, вызывающий многочисленные возражения, прежде всего из-за произвольности используемых критериев.

Нередко бывает, что неравенство подхода, воспринимаемое самими заинтересованными лицами как дискриминация, авторы дискриминационной практики оправдывают особой заботой о «благе» дискриминированного. Для примера можно привести дело, которым занимался польский омбудсмен. Это дело связано с дискриминацией женщин в процессе трудоустройства (RPO/4317/89).[[80]](#footnote-80)Женщина, желающая выполнять профессию в соответствии с полученным образованием, не могла поступить на работу. Профессия железнодорожного машиниста была запрещена для женщин по соображениям здоровья (в противном случае трудно говорить о произволе запрета). На уровне государственной администрации было принято решение об отказе в принятии на работу по мотивам тяжелого и обременительного характера работы. Следовательно, запрет был применен в интересе дискриминируемой. Но такая мотивировка не удовлетворяет условиям, позволяющим установить отсутствие дискриминации. В судебной практике Верховного Суда США отмечается, что неравный подход никогда не оправдывается защитой дискриминируемого от него же самого.[[81]](#footnote-81) Излишний патернализм не защищает от обвинения в попустительстве дискриминации. Дискриминация для «блага» дискриминируемого лица наблюдается весьма явно в связи с оценкой российских законов, предусматривающий более короткий по сравнению с мужчинами трудовой стаж, дающий женщинам право перехода на пенсию. То есть, то, что одни рассматривают, как привилегии, для других является дискриминацией.

В отличие от публично – правового метода квотирования рабочих мест в Республике Корея проблема занятости решена несколько иным способом – путем субсидирования найма женщин. Подобный выход вряд ли приемлем для России, учитывая дефициты муниципальных бюджетов и бюджетов субъектов. Т.М. Москвичева[[82]](#footnote-82) считает, что более перспективным мероприятием могло бы стать предоставление безвозмездных ссуд. Введение этой льготы было бы целесообразно для работодателей, которые трудоустраивают в своих организациях женщин, создавая дополнительные рабочие места, на территориях с высоким уровнем женской безработицы (например, начиная с 60% от общего числа безработных на данной территории).

Для решения проблемы дискриминации по признаку пола при найме или увольнении работников можно было бы так же на законодательном уровне ввести обязанность для работодателей проводить тестирование работника на его профессиональные качества. Положительной чертой данной процедуры станет уменьшение вероятности потери хорошего, перспективного работника (или работницы) с помощью дополнительных исследований, тестирования и т. п. Проведение тестирования при найме и увольнении с работы позволили бы избежать многих недоразумений, связанных с субъективной, личностной оценкой качеств работника в ущерб его профессиональным характеристикам. В некоторых странах для этого разработаны правила проведения тестирования.

Так, в ряде штатов США запрещено включать в анкеты при приеме на работу пункты, которые могут вызвать неприязнь у работодателя. Во Франции, ФРГ запрещено спрашивать женщину при приеме на работу, беременна ли она, за исключением тех случаев, когда выполнение работы может повредить здоровью матери и ожидаемого ребенка. Но вместе с тем в Дании женщина обязана при приеме на работу информировать нанимателя о беременности.

Еще одной проблемой является «заявочная» дискриминация. Так, в законодательстве Российской Федерации не прописаны правила оповещения населения о найме. В результате этого, фактически в любой из газет, содержащих объявление о поиске работника («Из рук в руки»), на сайте в INTERNET, в числе требований к кандидатуре указывается на пол. Данную дискриминацию при приеме на работу правильнее назвать скрытой, так как при отборе соискателей работодатель формально в качестве причины отказа указывает деловые качества, но в действительности отбор изначально идет по половому или возрастному принципу. Иногда говорят, что наличие дискриминационных объявлений в СМИ - это мелочь, не стоящая внимания. Но эта "мелочь" ежедневно воспроизводит миллионными тиражами устаревшие стереотипы, которые наносят вред одновременно и тем, кто ищет работу, и тем, кто ищет нужный персонал. К тому же "мелочь" является открытым нарушением Конституции РФ, статьи 3 Трудового кодекса (запрещение дискриминации в сфере труда), а также международных документов, подписанных Российской Федерацией. То есть, уже на первых этапах поиска работы женщины сталкиваются с дискриминацией по полу. В настоящее время Государственной Думой внесены поправки в Трудовой кодекс о недопустимости дискриминационных объявлений при найме на работу.

По сути такие объявления являются рекламой. Но согласно ч.5, ст.1 Федерального закона Российской Федерации "О рекламе"[[83]](#footnote-83) от 18.07.95 № 108 – ФЗ: "настоящий Федеральный закон не распространяется на объявления физических лиц, в том числе в средствах массовой информации, не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности". Следовательно, за публикации о вакансиях редакция ответственности не несет, так как работодатель практически покупает место в газете, где размещает платную информацию.

Кодекс об административных правонарушениях предусматривает ответственность рекламодателя, рекламопроизводителя, рекламораспространителя за нарушение законодательства о рекламе, в том числе за ненадлежащую рекламу (ст. 14.3. КоАП РФ).[[84]](#footnote-84) Но указание среди требований к кандидатуре на пол не повлечет признания такой рекламы ненадлежащей.

Например, во многих цивилизованных странах (Германия, Бельгия) законодательно установлены правила оповещения о найме. Согласно ст. 611 «в» Германского Гражданского Уложения, запрещено (за рядом исключений) сообщать о вакансиях только для мужчин или только для женщин.[[85]](#footnote-85) Многие германские предприятия в своих объявлениях о вакансиях специально указывают, что они предназначены как для мужчин, так и для женщин. Такое же правило закреплено в Бельгийском законодательстве.

Таким образом, механизм ответственности за размещение информации о найме работников в Российской Федерации не отработан и требует внесения поправок в действующее законодательство.

Поэтому, во-первых, для четкости в использования понятий и отсутствия неопределенности в практике применения нормативно правовых актов в ТК РФ следует ввести норму – дефиницию дискриминации при оповещении населения о найме на работу. Оно может звучать, например, так: объявления о вакансиях считаются дискриминационными, если они заранее оповещают, что на данную должность могут претендовать исключительно или желательно лица определенного пола. В ТК РФ так же целесообразно закрепить положение, согласно которому указание пола работника может осуществляться лишь при наличии особенностей работы, делающих ее выполнение для лиц другой половой принадлежности невозможной. При этом, КоАП РФ следует дополнить нормой, касающейся ответственности как работодателя, так и лица, размещающего нарушающее закон объявление.

Согласно ч. 4 ст.3 ТК РФ «лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещения материального вреда и компенсацию морального вреда».

С.П. Маврин, комментируя ч.4 ст.3 ТК РФ, указывает на противоречие данной статьи и ст. ст. 234 и 237 ТК.[[86]](#footnote-86) Данная коллизия возникает в случае, если в качестве пострадавшего от дискриминации выступает лицо, которому было отказано в заключении трудового договора (т.е. данное лицо формально не может быть признано работником). В то же время ст. ст. 234 и 237 ТК РФ нацеленные на регулирование отношений по возмещению материального вреда и компенсации морального вреда, адресованы исключительно работнику, как состоявшейся стороне трудового договора. Очевидное противоречие решается на основе признания приоритета за теми нормами ТК РФ, которые содержат фундаментальные принципы трудового права (т. е. ст.3 ТК РФ).

Из всего выше сказанного следует, что ст.3 Трудового кодекса РФ хотя и провозглашает запрещение дискриминации в сфере труда, но механизм реализации этого принципа отсутствует. Поэтому, в качестве дополнительных мер на пути реализации принципа запрещения дискриминации в сфере труда и занятий, а конкретно, при найме и увольнении работников могут стать институт квотирования рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, проведение тестирования при найме работников и увольнении по сокращению штата сотрудников, введение определенных форм отчетности с описанием причин, почему именно этот работник попадает под сокращение штата сотрудников. Следует ввести обязанность для работодателей подавать списки вакантных рабочих мест в органы занятости населения.

 Стоит ужесточить ответственность за дискриминацию трудовых прав в Российской Федерации. Например, объектом защиты уголовного права сделать любого работника, подвергшегося дискриминационным мерам воздействия со стороны работодателя, в том числе при найме и незаконном увольнении.

## § 2. Дискриминация по признаку пола в оплате труда.

В соответствии с ч.2 ст.132 ТК РФ запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ч.1 и 2 ст.129 ТК). Следовательно, в законодательстве Российской Федерации зафиксирована зависимость размера заработной платы только от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ч.1 ст.132 ТК РФ).

В Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 года дано понятие вознаграждения. Оно включает в себя заработную плату или обычное жалованье, основное или минимальное, и всякое другое вознаграждение, представляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре, предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы (ст.1). Не является дискриминацией разница в ставках вознаграждения, которая вытекает из объективной оценки исполняемой работы (ст.3).

Вопреки этому, средняя заработная плата у женщин ниже, чем у мужчин. Факт дискриминации в оплате труда за равный труд доказать нелегко из-за различия в названиях профессий и должностей, деления их на традиционно женские и традиционно мужские, что не всегда отражает качественные различия выполняемого труда. Из-за сложности доказательства дискриминации этот ее вид встречается довольно часто. Согласно данным, опубликованным по материалам Генеральной Конференции Труда 2002 года, разница в оплате труда мужчин и женщин снижается, но и сейчас среднемесячная заработная плата для женщин в стране в целом составляет от 20 % (Великобритания), 15 % (Беларусь) до 13 % (Северная Ирландия) от среднемесячной зарплаты мужчин.[[87]](#footnote-87) «При таком положении потребуется еще 20 лет, чтобы исчез разрыв в заработной плате для мужчин и женщин».[[88]](#footnote-88) В целом, искоренению дискриминации женщин в полной мере пока противостоять не удается, считают специалисты МБТ.[[89]](#footnote-89)

Дискриминация в оплате труда для мужчин и женщин обуславливается, прежде всего, гендерной сегрегацией в сфере труда, которая проявляется в различных оценках труда мужчин и женщин. В феминизированных отраслях (медицина, образование, текстильная, легкая, пищевая промышленность) женщины имеют низкий профессиональный статус, ограниченные возможности для переподготовки и переквалификации, низкие заработки.

Конвенция МОТ № 100 обязывает государства использовать национальные методы установления ставок вознаграждения с целью обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности**.** Согласно Конвенции должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда, которые устанавливаются органами власти, компетентными в области определения ставок вознаграждения, либо сторонами коллективного договора.

Сторонники доктрины сравнительной (сопоставимой) ценности[[90]](#footnote-90) предлагают классифицировать различные виды работ по нескольким объективным критериям - необходимому уровню образования, опыту, ответственности, условиям работы и т.д. На этой базе разработаны предложения о принятии специального законодательства. Например, в штате Вашингтон сопоставимая ценность профессий принята за основу системы оплаты труда госслужащих. Однако возражения противников этой доктрины также весьма существенны. Они считают рынок наиболее эффективным механизмом установления размера заработной платы. Оценить все факторы работ заранее чрезвычайно сложно, если вообще возможно. К тому же насильственное повышение уровня заработной платы выше равновесного может привести к росту предложения и снижению спроса на труд представителей данных профессий. В итоге, уровень безработицы в традиционно женских профессиях повысится. Таким образом, конечный результат будет противоположен поставленным целям. Но нужно отметить, что после 1992 года в Российской Федерации разрыв между размером заработной платы мужчин и женщин имеет тенденцию к увеличению[[91]](#footnote-91), что свидетельствует о том, что реформы, освободив заработную плату от каких-либо ограничений, кроме рыночных, привели к более высокой оценке мужского труда.

Для устранения дискриминационных различий в оплате труда мужчин и женщин авторы Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин указывают на необходимость совершенствования тарифного регулирования оплаты труда через тарифные соглашения и коллективные договоры, опирающиеся на обоснованную оценку сложности труда. [[92]](#footnote-92) По оценкам специалистов, низкая оплата труда женщин объясняется сильным отставанием ставки I разряда Единой тарифной сетки, а она, как известно, определяет всю цепочку системы заработной платы.

В некоторых странах проблема неравной оплаты труда мужчин и женщин за труд равной ценности урегулирована более детально. Например, Акт о равноправии мужчин и женщин на рабочих местах Швеции 1980 года (Акт о равных возможностях) определяет строгие правила для работодателей в отношении равной оплаты мужчин и женщин. Работодатели, имеющие десять и более работников, обязаны ежегодно составлять таблицу разницы в зарплате своих сотрудников. Данная таблица и мероприятия по выравниванию зарплат вносятся в ежегодный план по достижению равных возможностей, цель которого - выявление неоправданных различий в зарплате. В случае дискриминации в оплате труда по признаку пола работодатель обязан уплатить штраф работнику.[[93]](#footnote-93) Я не думаю, что данная система была бы действующей в Российской Федерации. В бюджетной сфере дискриминация в оплате труда и так отсутствует. А вот в сфере частного бизнеса, отследить фактический размер заработной платы очень сложно. Не секрет, что многие фирмы в отчетных документах ставят одну сумму оплаты труда (как правило, равную 1 МРОТ), а на руки работнику выдают другую.

Кроме того, большинство женщин работает в дефицитных и кризисных отраслях материального производства, а также на должностях, не требующих высокой квалификации, в бюджетной сфере. К тому же в российском трудовом законодательстве сохраняются положения, создающие предпосылки для дискриминации: запрет на работу в ночное время и на некоторые виды работ; ограничение рабочего времени (в частности, командировок, сверхурочных). Налицо парадокс: несмотря на запреты и ограничения в неблагоприятных условиях на производстве работает 3,5 миллиона россиянок, а 285 тысяч - даже в особо тяжелых и вредных условиях.[[94]](#footnote-94) Значит, выход не в "принудительном гуманизме", а в осуществлении предусмотренного 37 статьей Конституции права "свободно распоряжаться своими способностями к труду".

Не нужно забывать, что даже полное отсутствие дискриминации на рынке труда, как известно, не гарантирует получение одинаковой заработной платы. Поэтому данные статистики о разнице в величине заработной платы зачастую ведут нас по ложному пути. Нужно исходить из того, что работники обладают различным человеческим капиталом, владеют разными профессиями. Доля работников-мужчин с высшим образованием во многих странах больше, чем женщин. Различия в заработной плате также связаны с величиной человеческого капитала в форме опыта работы. У женщин он может оказаться меньшим в связи с перерывами в карьере вследствие рождения детей.

Некоторые экономисты считают, что различия в заработной плате часто являются компенсационными[[95]](#footnote-95). Женщины в среднем работают в более комфортных условиях, по закону не работают в ночную смену и под землей, т.е. одни лишь различия в заработной плате не всегда говорят о дискриминации на рынке труда. В то же время сами различия **в** человеческом капитале могут отражать дискриминацию в прошлом. Так, если девушек длительное время ориентировали на роль жены и матери, а не на большие усилия и вложения средств в образование; или же на изучение гуманитарных предметов, а связанные с естественными науками и математикой профессии, пользующиеся спросом на рынке труда, не рекомендовали. Сюда же следует отнести и профессиональную сегрегацию - некоторым образом следствие одобрения обществом приобретения традиционных женских профессий.

Таким образом, в данный момент разница в размере заработной платы мужчин и женщин имеет тенденцию к уменьшению, однако продолжает оставаться довольно ощутимой. Дискриминация в заработной плате может быть сведена к минимуму при проведении соответствующей политики государства, в которую целесообразно включить следующие меры.

Во-первых, совершенствование тарифного регулирования оплаты труда через тарифные соглашения и коллективные договоры, опирающиеся на обоснованную оценку сложности труда.

Во-вторых, необходимо трансформировать запретительный характер российского трудового законодательства в рекомендательный, дающий женщине право самостоятельно принимать решения: где, в каком режиме, на каких видах работ быть занятой. Все эти вопросы должна решать сама женщина. Законодательные ограничения полезно сохранить только в вопросах деторождения, кормления грудных детей и наличия в семье детей-инвалидов.

В-третьих, можно перенять опыт Швеции и установить, что работодатели, имеющие десять и более работников, обязаны ежегодно составлять таблицу разницы в зарплате своих сотрудников для выявления неоправданных различий в зарплате. Но в России для того, чтобы данный механизм действовал, необходимо внести изменения в налоговое законодательство.

## § 3. Дискриминация работников с семейными обязанностями.

В настоящее время трудовое законодательство в значительной степени ориентируется на работника, не обремененного семейными обязанностями. Но, в то же время, наиболее важный для профессиональной карьеры период, как правило, совпадает с появлением в семье малолетних детей и перегрузками в выполнении домашних дел (см. табл. 3). Достижение подлинного равноправия мужчин и женщин на рынке труда невозможно без обеспечения условий совмещения трудовых обязанностей с семейными. Отводя женщине традиционную роль обслуживания членов семьи, общество считает эту ее функцию не столь важной и не требующей образования. В этих условиях женщины теряют профессиональные навыки и конкурентоспособность на рынке. Особенно жестким мерам дискриминации подвергаются слабо защищенные в социальном отношении работники, и в большей степени женщины, имеющие несовершеннолетних детей. По мнению С. Трошиной, женщина, которая является единственным кормильцем в семье, с большим прилежанием и рвением исполняет трудовую функцию, чем состоящая в браке по двум причинам: во-первых, она имеет больше времени на самоподготовку, во-вторых, потеря работы в условиях безработицы означает голодную смерть детей и престарелых родителей.[[96]](#footnote-96) Этими психологическими мотивами пользуется работодатель для введения внеэкономических мер дискриминации. Однако п. «в» ст. 5 Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 г. предлагает государствам-участникам по-новому оценить значение семейного воспитания и рассматривать роль материнства как одну из социальных функций. Данному обстоятельству будет способствовать признание государством общей ответственности мужчин и женщин за воспитание детей, и что эту задачу должны выполнять не только женщины.

Во многих странах проводиться планомерная политика по приведению национального законодательства в соответствие со стандартами международного права и по искоренению данного вида дискриминации.

Как отмечает Комитет экспертов МОТ при анализе докладов стран-участниц Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958г.,[[97]](#footnote-97) изменения в национальном законодательстве различных стран сейчас имеют тенденцию ограничивать защиту женщин, чтобы не нанести ущерб принципу равенства возможностей, и иногда беременность работницы даже игнорируют, кроме случаев, когда условия работы могут нанести вред здоровью будущей матери и ее ребенку. В законодательстве Бельгии предусматривается, что эти условия работы должны быть основаны на оценке рисков определенных работ в пределах предприятия. В оценке рисков должен участвовать врач, он также определяет профилактические меры, которые будут приняты работодателем. Профилактические меры включают в себя как меры общего характера, т. е. применимые ко всем работающим женщинам, так и индивидуальные меры, продиктованные специфическими условиями конкретной работы. Женщины-работницы должны быть проинформированы о рисках, которым они будут подвергнуты и о предосторожностях, которые могут быть приняты на работе в случае беременности.

Нужно отметить, что в российском трудовом законодательстве существует наряду с запрещением дискриминации по признакам пола льготный подход к регулированию труда женщин: перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет, с сохранением среднего заработка по прежней работе; отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком; предоставление перерывов в работе для кормления ребенка; запрещение расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации и т.п.(ст.ст. 254, 255, 258, 261, ТК РФ). Кроме того, в российском законодательстве предусмотрена уголовная ответственность за необоснованное увольнение беременной женщины (ст. 145 УК), за это преступление предусмотрен штраф в размере от 200 до 500 МРОТ либо в размере заработной платы осужденного от двух до пяти месяцев. Чаще всего до суда дело не доходит, но в России надзор за соблюдением прав граждан, в том числе индивидуальных и коллективных прав женщин, возложен, помимо прочего, на Прокуратуру РФ. В результате проведенного мной анализа, я пришла к выводу, что граждане обращаются с заявлением в прокуратуру чаще, чем в суд. За сравнительно короткий период времени (ноябрь 2003г. – март 2004 г.) Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области возбудила три надзорных производства по заявлениям работниц организаций различных форм собственности (МУП «Молокозавод»[[98]](#footnote-98), ООО «Боспор»[[99]](#footnote-99), МУЗ Лодейнопольская Центральная больница[[100]](#footnote-100)) по факту их незаконного увольнения в связи с наступившей беременностью. В результате проведенной проверки ни одно дело до суда не дошло, работницы были восстановлены на работе и им выплатили средний заработок за вынужденный прогул в добровольном порядке.

Эти гарантии сейчас чаще всего и являются причиной дискриминации женщин при найме на работу. “Борьба предприятия за выживание сделала женщину первым кандидатом на увольнение и последним при приеме на работу”[[101]](#footnote-101). Женская рабочая сила просто невыгодна работодателю.

Для решения этой проблемы авторы Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин указывают на необходимость перехода от предоставления льгот женщинам к предоставлению льгот родителям или работникам с семейными обязанностями. Должны быть разработаны программы, которые могли бы повысить интерес мужчин к уходу в «родительский отпуск».[[102]](#footnote-102)

В свое время участники движения женщин Швеции против дискриминации требовали освобождения от двойной роли женщины, указывая на то, что мужчины должны взять на себя долю домашних обязанностей, в то время как работа, выполнявшаяся ранее женщинами бесплатно (уход за детьми и т. п.), должна осуществлять при поддержке общества.

Следствием этого явилось включение в систему страхования по уходу за детьми в Швеции отцовский месяц, который означает, что 30 дней из родительского отпуска резервируется для отца и не могут быть переданы матери. Кроме того, мужчины имеют право на десять дней одноразового оплачиваемого отпуска в связи с рождением ребенка. Например, в 1994 году в Швеции 45% мужчин использовали отпуск по уходу за детьми.[[103]](#footnote-103)В ст. 256 ТК РФ предусмотрено, что отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка. Данная формулировка статьи свидетельствует о принципиально иной позиции российского законодателя. Эта норма скорее не направлена на выравнивание прав полов и на практике будет действовать в случае, если отец ребенка получает меньше своей жены.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 123 «О труде женщин с семейными обязанностями» 1965 г.[[104]](#footnote-104) компетентные органы власти должны в сотрудничестве с соответствующими общественными и частными организациями, включая организации предпринимателей и трудящихся, и в соответствии с национальными и местными потребностями и возможностями:

 - проводить соответствующую политику с целью дать возможность женщинам с семейными обязанностями, которые работают вне своего дома,

 пользоваться своим правом на труд без какой-либо дискриминации (а,1);

 - принимать все меры в соответствии с Конвенцией 1964 года о политике занятости и с Рекомендацией 1964 года о политике занятости, которые позволяли бы женщинам с семейными обязанностями включаться или оставаться включенными в рабочую силу, так же как и вновь войти в состав рабочей силы (7,IV).

Должны быть приложены особые усилия для развития сети учреждений по оказанию помощи в домашней работе, проводящих свою работу под руководством или контролем государственных органов и обеспечивающих женщинам с семейными обязанностями, когда это вызывается потребностями семьи, квалифицированную помощь за разумную

 плату (12,V).

Необходимо уделять внимание по мере возможности и в соответствии с местными потребностями таким вопросам, представляющим особый интерес для трудящихся женщин с семейными обязанностями, как, например, организация общественного транспорта, согласование часов работы, часов учебы в школе и работы детских учреждений, а также обеспечение за низкую плату служб, упрощающих и облегчающих выполнение домашней работы (11,V).

В результате можно сделать вывод, что политика российского законодателя в области искоренения дискриминации лиц, обладающих семейными обязанностями, довольно противоречива. Во-первых, льготы предоставляются женщинам и, 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 РФ 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».

 Целесообразно было бы ввести процедуры, направленные на реабилитацию профессиональных качеств женщины, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком.

## § 4. Профессиональная сегрегация

Профессиональная сегрегация проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами (полами) работников. Она связана, во-первых, с неравным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям (горизонтальная сегрегация) и, во-вторых, с низкой доступностью для женщин престижных профессий и должностей, связанных с ответственностью и принятием решений (вертикальная сегрегация).

*Горизонтальная сегрегация****.*** Исследователи отмечают тесную взаимосвязь между темпами роста заработной платы в отрасли и вытеснением из нее женской рабочей силы. В частности, на 15-17% [[105]](#footnote-105) сократилась доля женщин в таких ранее высокофеминизированных отраслях как торговля, общественное питание, кредитование, финансы, страхование. И одновременно именно в этих отраслях за прошедшие годы отмечался наиболее быстрый прирост заработной платы. Этот процесс легко проиллюстрировать на примере банковской сферы, где в 1990-1995 годах доля женщин в числе занятых снизилась с 90% до 77% при параллельном резком росте заработной платы (так, например, в 1993 году средняя зарплата в банках в 2,5 раза превысила среднюю по всем отраслям народного хозяйства)[[106]](#footnote-106). Результатом стал приток в сферу банковской деятельности значительного числа мужчин и соответствующее относительное снижение доли женщин. Высокий уровень феминизации профессии довольно часто является точным индикатором ее низкого социального престижа.

Острой продолжает оставаться проблема использования труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями. Можно отметить существование двух подходов к этой проблеме. Представители первой точки зрения настаивают на отмене категорического запрета применения труда женщин на тяжелых, вредных и опасных работах. Их основной довод – «возможность реализации женщинами своих прав на участие в общественном производстве в нынешних условиях феминизации бедности и нищеты».[[107]](#footnote-107) Одновременно предлагается разработать специальную программу мер, стимулирующих организации к улучшению условий труда работников, в том числе женщин, прежде всего за счет улучшения технологии. Последнее предложение, на мой взгляд, заслуживает внимания, тем более, что, по мнению экспертов МОТ, зафиксированному международной конференцией в сентябре 1995 года в Санкт – Петербурге, «государства, реализующие льготно – компенсаторный принцип, представляют опасность для мирового сообщества»[[108]](#footnote-108). Это объясняется тем, что льготы и компенсации привлекают рабочую сил, тем самым фактически консервируются опасные для здоровья человека технологические процессы. Вторым доводом является то, что запрет труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда повлечет увеличение числа безработных женщин.[[109]](#footnote-109) Второй точкой зрения по этому вопросу является утверждение необходимости запрещения труда женщин в этой сфере.[[110]](#footnote-110) Новый Трудовой Кодекс (ст.253) заменил существовавший ранее запрет (ст. 160 КЗоТ) на новую формулу – «ограничение» применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными (новый термин) условиями труда, а также на подземных работах. Хочу отметить, что закон не разъясняет термин «ограничение». Эти ограничения, согласно Конституции РФ (ч. 3, ст. 55) могут вводиться федеральным законом в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

*Вертикальная сегрегация.* Комитет экспертов МОТ при анализе докладов стран-участниц Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» отмечает, что для достижения равенства возможности в сфере занятости, нужно уделить внимание вертикальной профессиональной сегрегации.[[111]](#footnote-111) В многих странах существует так называемый "стеклянный потолок" (невидимый барьер), который лишает женщин возможности занимать более высокие должности.

Это относится и к Российской Федерации, в которой, как и раньше, сохраняется исключительно низкая представленность женщин на уровне принятия решений как в государственном, так и в негосударственном секторах занятости. Если среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7%, то в категории старших служащих их насчитывается практически половина - 49,9%, а в категории младших - свыше 80%[[112]](#footnote-112). Точно такая же гендерная "пирамида власти" характерна и для всех иных властных структур на федеральном уровне. Аналогичным образом выглядит ситуация и в негосударственном секторе. В том же 1995 году среди владельцев и управляющих 125 крупных московских компаний было всего лишь две женщины, а среди 138 представителей бизнес-элиты - только 11 женщин (8%).

Причины вертикальной сегрегации различны и связаны как со стереотипизацией женщин, так и с историческими предпосылками. «Нынешняя власть состоит из трех видов "рекрутов": первый - номенклатура (где женщин не было по определению, потому что мы были патриархальное, тоталитарное государство); второй - вся дипломатическая "тусовка" (до перестройки женщин в МГИМО, как правило, не брали); третий - бизнес (но только его верхний этаж, который может свои финансы конвертировать во власть. На верхних этажах женщин нет опять-таки ни одной.)»[[113]](#footnote-113).

Из вышесказанного следует, что сосредоточение большей части женских трудовых ресурсов в сфере материального производства и незначительное участие женщин в системе управления - таковы сегодняшние реалии. Если первая тенденция объяснима наличием стимулов к труду, то вторая свидетельствует о наличии скрытой дискриминации.

Пути решения данной проблемы различны. Можно предложить следующие:

-корректировка профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых в профессиональных учебных заведениях специалистов в соответствии с потребностями рынка;

- профессиональное обучение по направлению служб занятости, оказание помощи в подготовке и переподготовке по новым профессиям и специальностям;

- обучение женщин основам предпринимательской деятельности и организации собственного дела;

- квотирование определенного процента мест в органах государственного управления, проведение тестирования при назначении на должность.

- проведение политики по увеличению заработной платы в определенных сферах деятельности (преподавание в школе, воспитательная деятельность в учреждениях дошкольного воспитания и т. п.).

## § 5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке

Дискриминацию в сфере образования можно рассматривать с двух позиций: дискриминация при первоначальном получении образования и дискриминация при повышении квалификации и при профессиональной переподготовке.

Сегрегация, существующая в сфере труда, отражается на профессиональной ориентации и системе профессионального обучения женщин. Например, Т.М. Москвичева считает, что есть необходимость законодательного запрета на прием в образовательные учреждения для обучения по профессиям, связанным с использованием потенциально опасных химических веществ, лиц женского пола.[[114]](#footnote-114) По моему мнению, в данном предложении есть рациональное зерно с точки зрения сохранения генофонда нации и предотвращения нарушения репродуктивной функции женщин. Но деторождение не является обязанностью женщин, и, мне кажется, на уровне закона нельзя лишать женщину права выбора. Нужно предоставить женщине полную и достоверную информацию о возможных последствиях ее выбора, а возможность решать оставить за ней.

В этом смысле интересно дело Миссисипского женского университета против Хоген, 1982[[115]](#footnote-115), которое рассматривал Верховный Суд США. Высшая школа медсестер штата Миссисипи была предназначена исключительно для женщин. Заявление в эту школу подал мужчина Джоу Хоген. Несмотря на то, что он удовлетворял всем требованиям, его не приняли по причине пола. Судья Сандра Дэй О’Коннор выразила мнение большинства Судей: «Проводимая школой для медсестер политика непринятия мужчин укрепляет стереотип профессии медсестер как исключительно женского занятия. Такая политика придает большую достоверность старомодным взглядам, что именно женщины, а не мужчины должны подготавливаться к профессии медсестры, а предпосылка, что профессия медсестры является сферой деятельности исключительно женщин, играет роль самореализующегося пророчества». Представители школы пытались обосновать свою систему набора, ссылаясь на идею поддерживающих действий, направленных на возмещение женщинам дискриминационных действий в прошлом. Судья Сандра Дэй О’Коннор, автор мнения большинства, обратила внимание на то, что женщины никогда не лишались возможности получить профессию медсестры.

Что касается дискриминации при повышении квалификации и при профессиональной переподготовке, то это довольно распространенное явление. Если при найме женщина не столкнулась с дискриминацией, она может подвергнуться ей впоследствии в сфере доступа к профессиональной подготовке и повышению квалификации. Поскольку женщина может оставить работу в связи с рождением детей и уходом за ними, предприниматели не хотят делать вложения в их человеческий капитал. А это в свою очередь препятствует их продвижению по службе и делает первыми кандидатами на увольнение. С другой стороны, если доступ к хорошим рабочим местам зависит от пола, дискриминируемые группы имеют гораздо меньше стимулов делать вложения в свой человеческий капитал и таким образом действительно могут стать менее квалифицированными.

В настоящее время женщины ограничены в возможности выбора профессии и переподготовки. Подавляющее число программ, предлагаемых службой занятости, предусматривают переобучение традиционным «женским» профессиям, как правило, не требующим высокой квалификации, таким как швея, парикмахер, воспитатель детского сада, повар.

Ст. 10 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин касается равенства в области образования. Равенство в этой сфере является основой для осуществления женщинами их прав во всех сферах: на рабочем месте, в кругу семьи и в обществе в целом. Именно посредством образования можно искоренить те традиции и представления, которые усиливают неравноправие между мужчинами и женщинами, и содействовать тем самым ликвидации легитимности дискриминации, переходящей из поколения в поколение.

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что дискриминация в сфере образования тесным образом связана с дискриминацией в заработной плате и профессиональной сегрегацией. Это требует от государства принятия мер по искоренению дискриминации по признаку пола во всех сферах трудовых отношений. А также целесообразно будет принятие таких мер, как: направление работников на повышение квалификации в определенной пропорции к числу работающий мужчин и женщин; не может быть никаких ограничений в выборе образования (образование само по себе не представляет никакой опасности для здоровья); корректировка профессионально - квалификационной структуры подготавливаемых в профессиональных учебных заведениях специалистов в соответствии с потребностями рынка; профессиональное обучение по направлению служб занятости, оказание помощи в подготовке и переподготовке по новым профессиям и специальностям.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В результате проведенного исследования можно сделать определенные выводы.

Во-первых, существующая система мер по обеспечению и защите прав женщин в значительной степени не соответствует нынешним экономическим реалиям и на практике трудно выполнима, поскольку практически отсутствуют механизмы, расширяющие возможности привлечения кого бы то ни было к ответственности за дискриминационные действия в отношении женщин. Судебная система перегружена, возможности государственной инспекции труда ограничены, пространство действий профсоюзов сузилось, поэтому все трудящиеся и, в первую очередь, женщины зачастую бессильны перед произволом нанимателя. Препятствием на пути реализации трудовых прав и гарантий женщин является также низкий уровень правовой культуры как нанимателей, так и самих работников.

Во-вторых, трудовая дискриминация ведет к снижению социального статуса женщины, и ее последствия уже сейчас дают о себе знать. Среди таких последствий можно назвать феминизацию бедности; сегрегацию по признаку пола в профессиональных сферах: суицидность в женской среде; "вымывание" женщин из сферы управления и властных институтов; люмпенизацию женского населения; девиантное поведение женщин; унижение достоинства женщин; неполную занятость; усиление экономической зависимости от мужа; ограничение самореализации; снижение возраста выхода на пенсию; недоплату труда.

В-третьих, за годы реформ произошло общее снижение уровня занятости женщин в экономике. Одновременно усилилась профессиональная сегрегация женщин в сфере занятости (как вертикальная, так и горизонтальная). Сохраняется низкая представленность женщин на уровне принятия решений как в государственном, так и в не государственном секторах занятости.

В-четвертых, существует тесная взаимосвязь между темпами роста заработной платы в отрасли и вытеснение из нее женской рабочей силы. За последние годы возросла концентрация женщин в наименее оплачиваемых отраслях экономики и увеличился разрыв в размере средней заработной платы мужчин и женщин.

В-пятых, уже сегодня в России можно наблюдать процесс формирования двухсекторной модели занятости и вытеснение женщин во вторичный сектор. В рамках подобной модели рынок труда подразделяется на два неконкурирующих сектора: первичный и вторичный, мобильность между которыми сильно затруднена. Работа в первичном секторе характеризуется относительно высокой оплатой, стабильностью занятости, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения в должности. Работа во вторичном секторе, напротив, связана с низкими заработками, отсутствием стабильной занятости и перспектив роста, плохими условиями труда. Если в первичном секторе работодатели рассматривают затраты на обучение как перспективные в плане будущей отдачи, то во вторичном секторе такие затраты представляются чистым расточительством - ведь работодатель не рассчитывает на долговременные отношения с работником.

Для решения перечисленных проблем целесообразно было бы принять следующие меры:

1) Оказание консультаций женщинам по вопросам применения трудового законодательства, увольнения, трудоустройства и переобучения.

2) Оказание помощи в подготовке и переподготовке по новым профессиям и специальностям.

3) Обучение женщин основам предпринимательской деятельности и организации собственного дела.

4) Развитие системы трудовой реабилитации женщин после их выхода из отпуска по уходу за малолетними детьми.

5) Ужесточение ответственности за дискриминацию трудовых прав в Российской Федерации. Наряду с общими нормами Уголовного Кодекса следует «ввести специальные нормы, субъектом наложения ответственности которых станет работодатель».[[116]](#footnote-116)

6) Внедрение в законодательном порядке повсеместного использования тестирования при приеме на работу. Должна быть обеспечена доступность результатов испытания для претендента, и установлены сроки их хранения на случай судебного обжалования приема на работу.

7) Объектом защиты уголовного права защиты сделать любого работника, подвергшегося дискриминационным мерам воздействия со стороны работодателя.

8) Во всех органах исполнительной власти и в органах местного самоуправления сформировать подразделения, в компетенцию которых входила бы выработка политики равных прав и равных возможностей мужчин и женщин и контроль за ее проведением на местах. Координировать их деятельность должен государственный орган, обладающий четким и широким кругом полномочий, а также бюджетным финансированием.[[117]](#footnote-117)

9) Очевидно, что необходимо трансформировать запретительный характер российского трудового законодательства в рекомендательный, дающий женщине право самостоятельно принимать решение: где, в каком режиме, на каких видах работ быть занятой. Но не хотелось бы, чтобы российский законодатель бросался из одной крайности в другую. Принцип охраны интересов социально незащищенных слоев населения должен по – прежнему иметь приоритетное значение (в отношении беременных женщин, женщин-инвалидов и женщин, имеющих детей).

10) Введение квотирования рабочих мест.

11) Принятие закона о равных правах и равных возможностях мужчин и женщин, в котором будет содержаться понятие дискриминации по признаку пола (возможное определение понятия дано в соответствующей главе).

12) Применение экономического воздействия на работодателя в антидискриминационных мерах: например поощрение за счет дифференциации страховых тарифов, налогов, процентов по кредитам.

Сейчас российское государство взяло курс на интеграцию в европейское сообщество, на вступление во Всемирную торговую организацию. Расширение международного сотрудничества требует принятия дополнительных усилий по развитию государственной политики и национальной законодательно-правовой базы в соответствие с международными правовыми подходами и стандартами в сфере равноправия. Эти стандарты предполагают как развитие культуры равенства полов с помощью специальных программ в области просвещения и образования, так и предотвращение дискриминации по признаку пола с помощью антидискриминационного законодательства.

В заключение, нужно отметить, что нормы российского законодательства в целом не содержат каких-либо дискриминационных положений в отношении женщин и их трудовых прав. Но инерционный характер социальных процессов, наличие временного разрыва между принятием мер в интересах женщин и получением значимого результата от их реализации, медленные темпы формирования новых защитных механизмов, адекватных возникшим социально-экономическим явлениям, являются объективными факторами, сдерживающими прогресс в повышении статуса женщин, в том числе в сфере занятости и на рынке труда.

# Список литературы.

**1. Книги.**

Большой энциклопедический словарь:4-е изд.– М.: Большая Российская Энциклопедия. 1998. – 1456 с.

Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права Российской Федерации // Конференция памяти профессора А.С. Пашкова. Сборник статей. - СПб., 1999. – 164с.

Вовченко О.М. Общественное равенство женщин: взгляд сквозь время и пространство. - М., 1995.- 84с.

Дискриминация в отношении женщин: конвенция и комитет. - М., 1999.- 345с.

Здравомыслова Е. А., Темкина А.А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России – СПб.: Центр независимых социологических исследований, 1996.

Карелова Г.Н. Женщины обновляющейся России. - М., 1997. – 132с.

Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Изд. гр. Норма-Инфра – М, 1999. – 263с.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728с.

Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/Киселев И.Я., Леонов А.С. - М.: Изд. «Дело», 2003. - 896с.

Котляр А.З. Занятость женщин в производстве. – М.: Статистика, 1997.

Курс российского трудового права в 3т. Т1. Общая часть/ под. ред. Хохлова Е.Б. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та. 1996. – 573с.

Малый толковый словарь русского языка:2-е изд., стер. – М.: Рус. яз., 1993. – 560с.

Новикова Э.С., Языкова В.С., Янкова З.Л. Женщина. Труд. Семья. – М.: Профиздат, 1978.

Поленина С.В. Защита индивидуальных и коллективных прав граждан – гендерный аспект. // Российская и Европейская правозащитные системы: сборник статей. / Под ред. Баранова В.М. - Нижний Новгород, 2003.- 635с.

Проблемы женской безработицы в России. Материал подготовлен Федеральной службой занятости. - М., 1996.- 26с.

Трудовое право. Энциклопедический словарь. Ред. кол: Денисов. А.И. и др., 2-е изд., М.: Сов. энциклопедия, 1963. – 576с.

Трудовое право. Энциклопедический справочник / Гл. ред. Иванов С.А. – М, 1979.

Словарь по трудовому праву / Отв. Ред. Ю.П. Орловский. – М, 1998.

Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. – 320с.

Харчева А.Г., Голод С.И. Профессиональная работа женщин и семья. – Л.: Наука, 1971.

Charlotte Bunch. Women's Rights as Human Rights: Toward a Revision of Human Rights // Human Rights Quarterly, 12(1999). –687 р.

Equality in employment and occupation. International labour conference 83rd session 1996.-G.: International labour office, 1996. – 133р.

Herma Hill Kay. Sex-based Discrimination. Text, cases and materials. Third Edition. West publishing Co. St. Paul, Minn., 1988.-1001p.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A).- G.: International labour office, 2002.- 744p.

Review of annual reports under the follow- up to the ILO declaration on fundamental principles and right at work. Part I.- G.: International labour office, 2000.-80p.

**2. Статьи.**

Власов В. Право женщин на труд//Законность. - 1997. - № 8.

Головина С.Ю. Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права// Правоведение. - 1997. - № 2(217).

Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. -2003. - №6.

Ершова Е., Кочкина Е. Дискриминация по закону// Московская правда. - 1996. - 26 апреля.

Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: Проблемы использования зарубежного опыта// Государство и право. - 1995. - № 3.

Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом//Трудовое право. - 2003. - №1.

Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое Право. - 2003.- № 6 (40).

Поленина С.В. Закон и коллективные права женщин как социального слоя населения // Теория права: новые идеи. - М., 1995.-Вып.4.

Поленина С.В. Законопроект «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации» // Права женщин в России: законодательство и практика. - 2002. - № 1-2(11).

Рубина И.Е. Деятельность государств в области ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Московский журнал международного права. - 2001. - №4

Рубина И.Е. Сотрудничество северных стран по вопросам осуществления равноправия мужчин и женщин // Московский журнал международного права. - 2001. - №4

Самарина О. Необходимо уравнять не только права, но и возможности женщин на рынке труда//Человек и труд. - 1998. - № 2.

 Силласте Г. Г. Итоги экспресс-опроса участников всероссийского женского конгресса // Всероссийский женский конгресс "Труд. Занятость. Безработица". М., 1995.

Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. - 1997. - № 12.

Семенюта Н.Н. Запрет дискриминации в трудовых отношениях.// Вестник Омского Университета. - 1997. - Вып. 2.

Смирнова И.В. В условиях дискриминации одного пола другим не может быть подлинной свободы// Правозащитник. - 2000. - № 3.

Трошина С. Внеэкономические рычаги принуждения или окультуренная дискриминация// Трудовое право. - 2000. - № 1 (15).

Трудовая политика и национальная безопасность// Человек и труд. -1997. - № 2.

Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам// Российская юстиция. - 1996. - № 9.

**3. Диссертации.**

Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Владивосток. 2002. – 24 с.

**4. Материалы конференций.**

Лапа О.В. Вклад ООН в решение проблемы гендерного неравенства. // Совершенствование законодательства и правоприменения на современном этапе: проблемы и перспективы: Материалы международной научной конференции студентов и аспирантов. Минск, 16 ноября 2001 г. / Отв. ред. Шумак Г.А. – Мн.: БГУ, 2002. – 248с.

**5.Материалы сети INTERNET**.

Ильинская Н. **Нет дискриминации по признаку пола и возраста в рекламных объявлениях о найме на работу // http//www.**ship@owl.ru

Мезенцева Е.Н. Женщины в сфере занятости на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ» // **http//www.gender.hrworld.ru**

Мужчинина И. Женский труд: Особенности исторического формирования // Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.). / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И.Р. // **http//www.** envila. iatp. by/info/coursesl/ conference99/ conference 99.html

Телевич Н. Экономические издержки дискриминации женщин на рынке труда // Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.). / Под редакцией Шатон Г. И., ЧикаловойИ.Р. // **http // www.** envila. iatp. by/info/coursesl/conference99/ conference 99.html

Россияне и соблюдение прав человека. Российское общественное мнение и исследование рынка.// **http//www.**romir@romir.ru

Проект федерального закона "О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации" № 284965-3, вносится депутатами Государственной Думы В.В. Володиным, Е.Ф. Лаховой, О.В. Морозовым и Г.И. Райковым (внесен 16.01.2003, принят в первом чтении 16.04.2003) // **http//www.**legislature.ru

**Нормативно-правовые акты, материалы практики.**

**1.Законы и иные нормативные акты.**

Конституция Российской Федерации. - М.: Юрид. лит., 1996. – 46 с.

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948г.).

Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // СЗ РФ. - 2001. - № 2. - Ст. 163.

Европейская социальная хартия 1989 года // Российская Газета. - 1999.- № 22-23.

Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1982 г. - N 25 (2151). - Ст. 464.

Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» (Нью-Йорк, 19 декабря 1966г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1976. - № 17 (1831). - Ст. 292.

Международный пакт «О гражданских и политических правах» (Нью-Йорк, 19 декабря 1966г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1976. - № 17 (1831). - Ст. 291.

Конвенция ООН «О политических правах женщин» // Ведомости Верховного Совета СССР – 1954. - № 12 (806) – Ст. 243.

Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 года // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Женева, Международное Бюро Труда. 1991.

 Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Женева, Международное Бюро Труда. 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.). // НТЦ правовой информации «Система» Федерального Агентства правительственной связи и информации.

Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета. - № 238. - 16 дек. - 1998.

Пекинская декларация - ООН. Доклад Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 4-15 сентября 1995 года). С. 156-158.

Рекомендация Международной организации труда № 90 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» от 29 июня 1951года. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Женева, Международное Бюро Труда. 1991.

Рекомендация Международной Организации Труда № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 23 июня 1981г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное Бюро Труда. 1991.

Рекомендацией МОТ № 123 «О труде женщин с семейными обязанностями» 1965 г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное Бюро Труда. 1991.

Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ. // Российская газета. - 2001. - 31 дек.

Кодекс об административных правонарушениях: Федеральный закон от 20 декабря 2001 г. № 103 –ФЗ. // Рос. газета. - 2001. - 31 дек.

Уголовный Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996г. № 63-ФЗ. – М.: Издательство НОРМА, 2003.

Семейный Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ. // СЗ РФ. - 1996. - № 1. - Ст. 16.

О рекламе: Федеральный закон от 18 июля 1995г. № 108-ФЗ// Российская газета. - 1995. - 25 июля.

О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. (ред. От 10 января 2003 г. № 8-ФЗ) //СЗ РФ.- 1996.- № 17.-Ст. 1915.

Кодекс Законов о Труде Российской федерации от 9 декабря 1971, в ред. ФЗ от 10 июля 2001г. № 90-ФЗ (утратил силу ФЗ от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ).- 4-е изд. - М.: Издательство «Ось-89», 2001.

О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи: Закон г. Санкт-Петербурга от 24.09.97 // Санкт-Петербургские ведомости. - 15 окт. 1997.-№ 195 (1620).-С. 2.

Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. // Ведомости Федерального Собрания РФ.-1997.-№35.-Ст. 1582.

О Национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года: Указ Президента Российской Федерации от 18 июня 1996 г. № 932 // СЗ РФ. -1996.- № 2.- Ст. 3060.

О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 1996 г. № 1005 // СЗ РФ.- 1996.- № 27.- Ст. 3238.

О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 8 января 1996 г. № 6 // СЗ РФ.- 1996.- № 3.- Ст. 185.

Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года: Постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 1996 г. № 1032 // СЗ РФ.-1996.- № 37.-Ст. 4300.

Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе на 2001–2005 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июня 2001 года № 855 .

Рекомендации по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите. Утверждены постановлением Министерства труда Российской Федерации от 6 февраля 1995 г.

**2. Материалы практики.**

Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 64ж03

Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 79ж03т.

Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 26ж04т.

# ПРИЛОЖЕНИЕ.

**Таблица 1.**

**Экспертные оценки частоты столкновения женщин с фактами их дискриминации при приеме на работу и увольнении в зависимости от предприятий разных форм собственности (в *%* опрош.) *N =* 221[[118]](#footnote-118)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Формы проявления социальной дискриминации в сфере труда** | **Сталкиваются (всего)** | **Часто сталкиваются** | **Иногда сталкиваются** | **Никогда не сталкиваются** | **Затрудняюсь ответить** |
| **При приеме на работу** | 82.3 | 40.7 | 41.6 | 7.1 | - |
| **При увольнении (всего).****На 1.государственных предприятиях****2. в гос. Учреждениях****3. в научных учреждениях****4. в коммерческих структурах****5. в совместных предприятиях** | 74.263.856.045.748.840.3 | 41.223.5-19.931.2.22.2 | 33.040.3-25.817.618.1 | 11.313.1-19.013.113.6 | 14.52.3-353846 |

**Таблица 2.**

**Иерархический ряд категорий женщин, чаще других ощущающих социальную дискриминацию в сфере труда (в % опрош.) *N* = 221**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **женщины** | **Сталкиваются (всего)** | **Сталкиваются часто** | **Сталкиваются иногда** | **Никогда не сталкиваются** | **Затрудняются ответить** |
| **Предпенсионного возраста** | 77.9 | 54.8 | 23.1 | 4.5 | 17 |
| **Беременные**  | 65.6 | 45.2 | 20.4 | 13.1 | 21 |
| **инвалиды** | 56.5 | 39.8 | 16.7 | 12.2 | 31.3 |
| **одинокие** | 52.4 | 25.3 | 27.1 | 17.2 | 30.4 |
| **Отвергшие притязания начальника** | 36.2 | 18.6 | 17.6 | 15.4 | 48.4 |

**Таблица 3.**

**Основные затраты времени, связанные с домашним трудом (в часах и минутах).[[119]](#footnote-119)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Семейная женщина |  | Семейный мужчина |  |
| Виды домашней работы | В будний день | В выходной день | В будний день | В выходной день |
| Приготовление пищи, мытье посуды | 1,15 | 2,10 | 0,14 | 0,18 |
| Уборка жилья | 0,40 | 1,00 | 0,11 | 0,24 |
| Покупка в магазине, на рынке | 0,55 | 1,30 | 0,21 | 0,29 |
| Уход за детьми | 0,25 | 0,50 | 0,09 | 0,14 |
| Домашний труд в целом | 3,15 | 5,30 | 0,55 | 1,25 |

1. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. C. 11. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом //Трудовое право. 2003. №1.С. 80. [↑](#footnote-ref-2)
3. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 112. [↑](#footnote-ref-3)
4. Харчева А.Г., Голод С.И. Профессиональная работа женщин и семья. Л., 1971. [↑](#footnote-ref-4)
5. Новикова Э.С., Языкова В.С., Янкова З.Л. Женщина. Труд. Семья. М.,1978. [↑](#footnote-ref-5)
6. Котляр А.З. Занятость женщин в производстве. М., 1975. [↑](#footnote-ref-6)
7. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России. СПб,, 1996. [↑](#footnote-ref-7)
8. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом //Трудовое право. 2003. №1.С. 80 [↑](#footnote-ref-8)
9. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 114. [↑](#footnote-ref-9)
10. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 115. [↑](#footnote-ref-10)
11. Вовченко О.М. Общественное равенство женщин: взгляд сквозь время и пространство. –М., 1995. С. 15. [↑](#footnote-ref-11)
12. Мужчинина И. Женский труд: особенности исторического формирования//Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.). / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И. Р.//http//www.envila.iatp.by/info/coursesl/conference 99/ conference 99.html [↑](#footnote-ref-12)
13. Вовченко О.М. Общественное равенство женщин: взгляд сквозь время и пространство. М., 1995. С. 21. [↑](#footnote-ref-13)
14. Вовченко О.М. Общественное равенство женщин: взгляд сквозь время и пространство. М..1995. С.26. [↑](#footnote-ref-14)
15. Карелова Г.Н. Женщины обновляющейся России. М., 1997. С.14. [↑](#footnote-ref-15)
16. Смирнова И.В В условиях дискриминации одного пола другим не может быть подлинной свободы// Правозащитник. 2000 г. N 3. С. 23. [↑](#footnote-ref-16)
17. Карелова Г.Н. Женщины обновляющейся России. М., 1997. С.14. [↑](#footnote-ref-17)
18. Мужчинина И. Женский труд: особенности исторического формирования // Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.). / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И. Р.//http//www.envila.iatp.by/info/coursesl/conference 99/ conference 99.html [↑](#footnote-ref-18)
19. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 115. [↑](#footnote-ref-19)
20. Пекинская декларация - ООН. Доклад Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 4-15 сентября 1995 года). С. 156-158. [↑](#footnote-ref-20)
21. Россияне и соблюдение прав человека. Российское общественное мнение и исследование рынка.// http//www,romir@romir.ru [↑](#footnote-ref-21)
22. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 118. [↑](#footnote-ref-22)
23. Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права Российской Федерации. // Конференция памяти профессора А.С. Пашкова. Сборник статей. СПб., 1999. С.75. [↑](#footnote-ref-23)
24. Конституция РФ-М.: Юрид. лит., 1996. [↑](#footnote-ref-24)
25. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Владивосток, 2002. С.16. [↑](#footnote-ref-25)
26. Большой энциклопедический словарь:4-е изд.– М.: Большая Российская Энциклопедия, 1998. С.929. [↑](#footnote-ref-26)
27. Трудовое право. Энциклопедический словарь: 2-е изд. / Ред. кол: Денисов. А.И. и др. - М.: Сов. энциклопедия, 1963. С.112. [↑](#footnote-ref-27)
28. Кодекс законов о труде: 4-е изд .- М.: Издательство «Ось-89», 2001. [↑](#footnote-ref-28)
29. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Владивосток, 2002. С.18. [↑](#footnote-ref-29)
30. Трудовое право. Энциклопедический справочник / Гл. ред. Иванов С.А. – М., 1979. С. 103. [↑](#footnote-ref-30)
31. Словарь по трудовому праву / Отв. Ред. Ю.П. Орловский. – М., 1998. С.119. [↑](#footnote-ref-31)
32. Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. 2003 г. №6. [↑](#footnote-ref-32)
33. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом //Трудовое право. 2003. №1.С. 80. [↑](#footnote-ref-33)
34. Головина С.Ю. Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права // Правоведение. 1997. №2(217).С.72. [↑](#footnote-ref-34)
35. Семенюта Н.Н. Запрет дискриминации в трудовых отношениях// Вестник Омского Университета. 1997. Вып. 2. С.94. [↑](#footnote-ref-35)
36. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. C. 99. [↑](#footnote-ref-36)
37. Review of annual reports under the follow- up to the ILO declaration on fundamental principles and right at work. Part I.- G.: International labour office, 2000. Р. 78. [↑](#footnote-ref-37)
38. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах.C. 99. [↑](#footnote-ref-38)
39. . Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. 2003. N6.  [↑](#footnote-ref-39)
40. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: Проблемы использования зарубежного опыта.// Государство и право. 1995. № 3 С. 34. [↑](#footnote-ref-40)
41. Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам. // Российская юстиция. 1996. № 9. С.29. [↑](#footnote-ref-41)
42. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-42)
43. Charlotte Bunch. Womens' Rights as Human Rights: Toward a Revision of Human Rights.// Human Rights Quarterly, 12 (1999). P. 486. [↑](#footnote-ref-43)
44. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. C. 87 [↑](#footnote-ref-44)
45. Там же. C. 86. [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же. С. 88. [↑](#footnote-ref-46)
47. Там же. С.39-42. [↑](#footnote-ref-47)
48. Телевич Н. Экономические издержки дискриминации женщин на рынке труда.// Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.) / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И. Р. // http//www.envila.iatp.by/info/coursesl/conference 99/ conference 99.html [↑](#footnote-ref-48)
49. Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. N 25 (2151). Ст. 464. [↑](#footnote-ref-49)
50. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Женева, Международное Бюро Труда. 1991. [↑](#footnote-ref-50)
51. Права человека. Сборник нормативно-правовых документов. Ер.,1997. [↑](#footnote-ref-51)
52. Российская Газета. № 22-23. 1999. [↑](#footnote-ref-52)
53. Поленина С.В. Закон и коллективные права женщин как социального слоя населения // Теория права: новые идеи. 1995.Вып.4. [↑](#footnote-ref-53)
54. СЗ РФ. 1996. № 2. Ст. 3060. [↑](#footnote-ref-54)
55. СЗ РФ. 1996. № 27. Ст. 3238. [↑](#footnote-ref-55)
56. СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 185. [↑](#footnote-ref-56)
57. СЗ РФ.1996. № 37.Ст. 4300. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-58)
59. НТЦ Правовой информации «система» Федерального Агентства правительственной связи и информации. [↑](#footnote-ref-59)
60. Рубина И.Е. Деятельность государств в области ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. // Московский журнал международного права. 2000. №4. С. 235. [↑](#footnote-ref-60)
61. Review of annual reports under the follow- up to the ILO declaration on fundamental principles and right at work. Part I.- G.: International labour office, 2000. Р. 78. [↑](#footnote-ref-61)
62. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 29. [↑](#footnote-ref-62)
63. ###  Проект федерального закона "О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации" № 284965-3, вносится депутатами Государственной Думы В.В. Володиным, Е.Ф. Лаховой, О.В. Морозовым и Г.И. Райковым (внесен 16.01.2003, принят в первом чтении 16.04.2003) // http//www. legislature.ru

 [↑](#footnote-ref-63)
64. СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16. [↑](#footnote-ref-64)
65. Поленина С.В. Защита индивидуальных и коллективных прав граждан – гендерный аспект. // Российская и Европейская правозащитные системы: сборник статей. / Под ред. Баранова В.М. - Нижний Новгород, 2003. С.122. [↑](#footnote-ref-65)
66. Там же. [↑](#footnote-ref-66)
67. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-67)
68. Проблемы женской безработицы в России. Материал подготовлен Федеральной службой занятости. М., 1996. С. 1. [↑](#footnote-ref-68)
69. Ильинская Н. **Нет дискриминации по признаку пола и возраста в рекламных объявлениях о найме на работу //** http//www.ship@owl.ru [↑](#footnote-ref-69)
70. Ильинская Н. **Нет дискриминации по признаку пола и возраста в рекламных объявлениях о найме на работу //**  http//www.ship@owl.ru [↑](#footnote-ref-70)
71. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 29. [↑](#footnote-ref-71)
72. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С.120. [↑](#footnote-ref-72)
73. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 27. [↑](#footnote-ref-73)
74. СЗ РФ. 1996. № 17.Ст. 1915. [↑](#footnote-ref-74)
75. Санкт-Петербургские ведомости. 15 окт. 1997.№ 195 (1620).С. 2. [↑](#footnote-ref-75)
76. Под Северным Советом понимается форма межгосударственного сотрудничества Швеции, Норвегии, Дании, Исландии и Финляндии, образованная в 1952 году. [↑](#footnote-ref-76)
77. Рубина И.Е. Сотрудничество северных стран по вопросам осуществления равноправия мужчин и женщин.// Московский журнал международного права. 2001. №4. С.241. [↑](#footnote-ref-77)
78. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 29. [↑](#footnote-ref-78)
79. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. C. 96. [↑](#footnote-ref-79)
80. Там же. C. 96. [↑](#footnote-ref-80)
81. Там же. [↑](#footnote-ref-81)
82. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 29. [↑](#footnote-ref-82)
83. Рос. газета. 1995. 25 июля. [↑](#footnote-ref-83)
84. Рос. газета. 2001. 31 дек. [↑](#footnote-ref-84)
85. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.,1999. С.120. [↑](#footnote-ref-85)
86. Там же. [↑](#footnote-ref-86)
87. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A).- G.: International labour office, 2002. Р. 406. [↑](#footnote-ref-87)
88. Там же. [↑](#footnote-ref-88)
89. Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. 2003. №6. [↑](#footnote-ref-89)
90. Телевич Н. Экономические издержки дискриминации женщин на рынке труда.// Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.) / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И. Р. //http//www. envila.iatp.by/info/coursesl/conference 99/ conference 99.html [↑](#footnote-ref-90)
91. Мезенцева Е. Н. Женщины в сфере занятости на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ» // http // www.gender.hrworld.ru [↑](#footnote-ref-91)
92. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-92)
93. Рубина И.Е. Сотрудничество северных стран по вопросам осуществления равноправия мужчин и женщин.// Московский журнал международного права. 2001. №4. С.246. [↑](#footnote-ref-93)
94. Силласте Г. Г. и др. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1997. № 12. С.120. [↑](#footnote-ref-94)
95. Телевич Н. Экономические издержки дискриминации женщин на рынке труда/ Материалы 2ой международной междисциплинарной научной практической конференции (3-4 дек. 1999 г.). / Под редакцией Шатон Г. И., Чикаловой И. Р.// http//www. envila.iatp.by/info/coursesl/conference 99/ conference 99.html [↑](#footnote-ref-95)
96. Трошина С. Внеэкономические рычаги принуждения или окультуренная дискриминация// Трудовое право. 2000. № 1 (15).С.72. [↑](#footnote-ref-96)
97. Equality in employment and occupation. International labour conference 83rd session 1996.-G.: International labour office, 1996. P. 62. [↑](#footnote-ref-97)
98. Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 64ж03 [↑](#footnote-ref-98)
99. Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 79ж03 [↑](#footnote-ref-99)
100. Лодейнопольская Городская прокуратура Ленинградской области. Надзорное производство № 26ж04 [↑](#footnote-ref-100)
101. Власов В. Право женщин на труд.// Законность. 1997. №8. [↑](#footnote-ref-101)
102. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-102)
103. Рубина И.Е. Сотрудничество северных стран по вопросам осуществления равноправия мужчин и женщин.// Московский журнал международного права. 2001. №4. С.247. [↑](#footnote-ref-103)
104. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное Бюро Труда. 1991. [↑](#footnote-ref-104)
105. Мезенцева Е. Н. Женщины в сфере занятости на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ» // http // www.gender.hrworld.ru [↑](#footnote-ref-105)
106. Мезенцева Е. Н. Женщины в сфере занятости на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ» // http // www.gender.hrworld.ru [↑](#footnote-ref-106)
107. Самарина О. Необходимо уравнять не только права, но и возможности женщин на рынке труда.//Человек и труд. 1998. № 2. [↑](#footnote-ref-107)
108. Трудовая политика и национальная безопасность.// Человек и труд. 1997. № 2. [↑](#footnote-ref-108)
109. Ершова Е., Кочкина Е. Дискриминация по закону. // Московская правда. 1996. 26 апреля. [↑](#footnote-ref-109)
110. Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам. // Человек и труд; Женский труд на вредных производствах. // Охрана труда и социальное страхование. 1997. № 19. [↑](#footnote-ref-110)
111. Equality in employment and occupation. International labour conference 83rd session 1996.-G.: International labour office, 1996. Р.65. [↑](#footnote-ref-111)
112. Мезенцева Е. Н. Женщины в сфере занятости на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ» // http // www.gender.hrworld.ru [↑](#footnote-ref-112)
113. Смирнова И.В. В условиях дискриминации одного пола другим не может быть подлинной свободы// Правозащитник. 2000 г. N 3. С. 23. [↑](#footnote-ref-113)
114. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. // Трудовое Право. 2003. № 6 (40).С. 29. [↑](#footnote-ref-114)
115. Франковски С., Гольдман Р., Лентовска Э. Верховный суд США о гражданских правах и свободах. C.90. [↑](#footnote-ref-115)
116. Трошина С. Внеэкономические рычаги принуждения или окультуренная дискриминация.// Трудовое право. 2000. № 1 (15).С.76. [↑](#footnote-ref-116)
117. Ведомости Федерального Собрания РФ.1997.№35.Ст. 1582. [↑](#footnote-ref-117)
118. Силласте Г. Итоги экспресс-опроса участников всероссийского женского конгресса // Всероссийский женский конгресс "Труд. Занятость. Безработица". М., 1995. С. 163. [↑](#footnote-ref-118)
119. Левин Б.М. Мотивация женского труда и семейно-бытовые отношения. - М.: ИСИАН СССР,1970. С. 7. [↑](#footnote-ref-119)