

На правах рукописи

Карамурзова Инна Барасбиевна

**ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА
В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ**

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

МОСКВА 2008



Диссертация выполнена на кафедре предпринимательского и трудового права юридического факультета Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л. Хетагурова, г. Владикавказ

Научный руководитель: доктор юридических наук
Джиоев Сослан Хазбиевич

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Сойфер Владимир Григорьевич
кандидат юридических наук
Рожников Леонид Владимирович

Ведущая организация: **Уральская государственная
юридическая академия**

Защита состоится 02 октября 2008 года в 16.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 при Московской государственной юридической академии по адресу: 123995, г. Москва, ул. Садовая Кудринская, дом 9, зал заседаний Диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московской государственной юридической академии.

Автореферат разослан «22» августа 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор юридических наук, профессор



И.В. Ершова

2008 А

9583

Актуальность темы исследования

Проблема равных прав и равных возможностей мужчин и женщин относится к числу наиболее актуальных и до недавнего времени – наименее исследованных. Важно, что сейчас она находится в поле зрения органов государственной власти России. Свидетельством этому является рассмотрение в Государственной Думе проекта Федерального закона «О государственных гарантиях равных прав мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации»¹, создание в Совете Федерации Общественного комитета по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

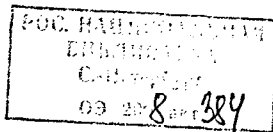
Однако женщины остаются жертвами «гендерной асимметрии».

Конституция Российской Федерации (часть 3 статьи 19) провозглашает, что «мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Еще в 1980 году СССР ратифицировал Конвенцию ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»², и некоторые другие международные документы³, обязательные для Российской Федерации, как правопреемника СССР, возлагающие на участников этих соглашений конкретные обязательства по обеспечению реального равноправия полов и повышению социального статуса женщин.

¹ Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 16 апреля 2003 г. № 3893-III ГД «О проекте Федерального закона № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации» // СЗ РФ. – 2003 г. – № 17. – Ст. 1569.

² Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Принята 18.12.1979 Резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН). СССР ратифицировал Конвенцию (Указ Президиума ВС СССР от 19.12.1980 № 3565-X) // Сборник международных договоров СССР. Вып. XXXVII. – М., 1983. – С. 26-36.

³ Конвенция Международной Организации Труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.). РСФСР ратифицировала настоящую Конвенцию 30 апреля 1956 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. I. 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 1981 г.). Конвенция ратифицирована Федеральным законом от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ // СЗ РФ. – 2004 г. – № 32. – Ст. 3284; Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин (Принят в г. Санкт-Петербурге 18.11.2005 Постановлением 26-11 на 26-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества независимых государств. – 2006. – № 37. – С. 328-341; и некоторые другие.



Несмотря на это, в последнее десятилетие неравенство в положении мужчин и женщин в нашей стране усиливается. Все негативные социальные явления российского общества – безработица, бедность, болезни имеют сегодня «женское лицо». Наиболее характерный показатель в этом плане – уровень женской безработицы. Согласно данным Роструда численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости составляет на конец 2007 года – 1 742 000 человек, из них 1 132 000 женщин, то есть более половины¹. Работодатели, как правило, предпочитают увольнять женщин, но нанимать мужчин. Поэтому безработные женщины дольше ищут новое место работы. Особенно тяжелое положение на рынке труда у девушек, не имеющих трудового стажа, и у женщин предпенсионного возраста.

Множество нерешенных проблем имеют и мужчины. В первую очередь катастрофически уменьшилось влияние отцов на воспитание детей в семье. С этой проблемой тесно связана недооценка обществом отцовства, ответственности мужчин за социализацию детей, воспитание подрастающего поколения, его активное саморазвитие. В трудовом законодательстве не все льготы и гарантии, связанные с воспитанием детей, распространяются на работающих отцов.

Законы о равноправии приняты во многих странах мира – в Канаде, Дании, Норвегии, Финляндии, Швеции, Португалии и др. Аналогичные правовые акты разрабатываются и в странах СНГ. Например, в Литве, на Украине, в Казахстане, Киргизии.

В России решением проблемы гендерного неравенства может стать применение неполной занятости или надомного труда. Развитие надомного труда послужит обеспечению занятости населения, пополнению семейного бюджета и развитию экономики страны, а также создаст возможность восстановить и сохранить некоторые виды ремесленного производства, передаваемые из поколения в поколение, в частности, производство изделий народно-художественных промыслов и прикладного искусства, и передавать это наследие будущим поколениям.

Целью диссертационной работы является комплексное исследование гендерных отношений в трудовом праве России, сравнительно-правовой анализ проблемы равенства женщин и мужчин в России и зарубежных государствах и раскрытие путей повышения эффективности механизма реализации и защиты.

¹ Численность экономически активного населения, занятых и безработных. данные Федеральной службы государственной статистики // www.gks.ru.

Задачи диссертационного исследования заключаются в следующем:

- определить понятие «гендер», «гендерное равенство и неравенство» применительно к трудовому праву России;
- осуществить исторический анализ гендерных отношений, выявить специфику их формирования и развития;
- провести анализ проблемы гендерного равенства в России и зарубежных странах;
- выявить пробелы в трудовом законодательстве России в правовом положении мужчин и женщин;
- рассмотреть возможность использования международного опыта при дальнейшем совершенствовании российского трудового законодательства;
- определить основные направления формирования стратегии гендерного равенства в трудовом праве России.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, касающихся равенства прав женщин и мужчин в сфере трудовых отношений.

Предметом исследования выступает комплекс теоретических и практических проблем в процессе регулирования гендерных отношений в трудовом праве.

Теоретической и методологической основами послужили фундаментальные концепции и гипотезы, представленные в трудах классиков права и современных исследованиях отечественных и зарубежных ученых о положении и роли женщин в общественной жизни: А.А. Абрамовой, Е.М. Акоповой, С.С. Алексеева, Н.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, Н.В. Васильевой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Ф.О. Дзгоевой, И.К. Дмитриевой, И.Г. Дудко, Е.Н. Ершовой, А.Д. Зайкина, И.Я. Киселева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Г.В. Мерцаловой, В.И. Миронова, Т.М. Москвичевой, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, С.В. Полениной, Н.Г. Присекиной, Л.С. Ржаницыной, И.О. Снигиревой, В.Г. Соيفер, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Н.Н. Шептулиной, Г.Ф. Шершеневича и других ученых.

Проанализированы труды ученых-специалистов по теории права, смежных отраслей права, работы по философии, экономике и другим общественным наукам.

Эмпирическую базу исследования составили: международно-правовые акты, законодательство РФ, нормативные правовые акты субъектов РФ, а также социально-партнерские соглашения различного уровня, коллективные договоры, судебные акты.

При подготовке и написании диссертации использовались разнообразные методы исследования, включая диалектический, историко-логический, системно-комплексный, структурно-логический, статистический и факторный методы анализа.

Степень разработанности проблемы

За последние несколько лет отечественными юристами проведен ряд исследований по гендерным проблемам, опубликованы труды по гендерной теории.

Проблема формирования гендерного равенства нашла отражение в трудах таких отечественных ученых как И.Г. Дудко, С.В. Потаповой, С.В. Полениной¹, а также А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Н.Н. Тарусиной² и некоторых других, исследования которых посвящены проблемам равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

Вопросы гендерной политики и гендерной асимметрии рассматривались Н.В. Досиной³, Е.В. Кочкиной⁴, Н.М. Митиной⁵, Л.Б. Самаковой⁶.

Несмотря на растущий интерес к гендерным исследованиям, многие аспекты остаются вне внимания ученых. Это обусловлено с одной стороны, относительной молодостью данного направления, с другой – спецификой социально-экономических процессов, происходящих в нашей стране. В целом в современной юридической науке утвердилось понятие «гендерное равенство», однако содержание его недостаточно изучено, что определило цель и задачи представленного диссертационного исследования.

¹ Дудко И.Г., Потапова С.В., Поленина С.В. Гендерное равенство. Проблема равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: Учебное пособие для студентов вузов. – М., 2005. – С. 296.

² Лушников А.М., Лушников М.В., Тарусина Н.Н. Гендерное равенство в семье и труде: Заметки юристов: Монография. – М., 2006. – С. 288.

³ Досина Н.В. Гендерная политика в контексте социальной трансформации казахстанского общества: Дис. канд. полит. наук. – М., 2005.

⁴ Кочкина Е.В. Гендерная асимметрия в структурах власти Российской Федерации: проблемы политико-правового регулирования: Дис. канд. полит. наук. – М., 2004. – С. 176.

⁵ Митина Н.М. Политическое участие граждан России на рубеже XX-XXI веков: гендерная стратегия: Дис. д-ра полит. наук. – М., 2005.

⁶ Самакова Л.Б. Гендерная политика в контексте социальной трансформации казахстанского общества: Дис. канд. полит. наук. – М., 2005. – С. 56.

Диссертация написана на основе исследования и научного анализа международно-правовых документов в сфере прав человека, гендерного равенства, трудового законодательства Российской Федерации и зарубежных стран, отечественной и зарубежной литературы.

Научная новизна заключается в том, что диссертация является первым комплексным исследованием, в котором выявлены основные правовые проблемы гендерного неравенства в трудовом праве России и предложены пути их решения.

Положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Для России в большей степени актуальны проблемы скрытой, а не прямой гендерной дискриминации. Поэтому задачи обеспечения гендерного равенства, в нашей стране должны быть отличными от тех, которые сформулированы для мирового сообщества в целом. Проблемы гендерного равенства в нашей стране имеют более широкое толкование и должны рассматриваться не столько с точки зрения обеспечения реального равенства прав женщин, сколько с точки зрения преодоления гендерных диспропорций, ухудшающих также положение мужчин.

2. Суверенитет семьи как единого субъекта трудовых отношений должен найти отражение в системе соответствующих льгот в той мере, в какой подобные льготы не обусловлены физиологическими особенностями женского организма. Именно семья должна решить вопрос о том, кто именно из членов семьи будет занят в сфере общественного или домашнего труда, кто из членов семьи воспользуется гарантиями, компенсациями и льготами, предусмотренными трудовым законодательством.

3. Обосновывается, что совмещение труда женщин с семейными обязанностями облегчает такая форма занятости, как выполнение работы в домашних условиях. Полагаем, что глава 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» не в полной мере отражает специфику этой трудовой деятельности. К отношениям, складывающимся между надомниками и работодателем, традиционное определение понятия «трудовые отношения» (ст. 15 ТК) не совсем применимо. Действующая глава ТК РФ предлагает особенности регулирования труда надомников определять трудовым договором. Мы считаем, необходим централизованный порядок, а именно принятие Правительством РФ нормативного правового акта по надомному труду. Положения этого нормативного правового акта предложены в настоящем исследовании.

4. Современная система правовой защиты работников нуждается в реформировании. Необходимо распространить льготы, предусмотренные исключительно для женщин, на мужчин и семью в целом.

5. Предлагается дополнить и изложить ч. 6 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» в следующей редакции: «равенство прав и возможностей работников, равная оплата за труд равной ценности».

6. Сформулированы предложения по совершенствованию правового обеспечения равноправия трудовых отношений женщин и мужчин.

7. Предлагается ввести в ТК РФ норму, обеспечивающую работникам с семейными обязанностями, прервавшим свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи с уходом за ребенком, возможность обучения по программам повышения квалификации или получения другой специальности за счет работодателя.

Информационной и эмпирической основой исследования являются документы органов государственной власти РФ, документы ООН и МОТ, материалы официальной статистики, публикации в российской и зарубежной печати, материалы из глобальной сети Интернет.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что оно развивает недостаточно проработанное в теории трудового права научное направление, связанное с анализом формирования и развития гендерных отношений. Материалы положений и результатов исследования способствуют комплексному пониманию проблемы развития трудового права России.

Практическое значение исследования состоит в том, что выработанные работы предложения могут быть полезны в деятельности законодательных и исполнительных органов власти как федерального, так и регионального уровня для дальнейшего продвижения национальных проектов, направленных на оптимизацию гендерных отношений и решения гендерных проблем.

Результаты диссертации могут быть использованы при подготовке учебно-методических пособий, лекций и материалов для семинарских занятий.

Апробация результатов исследования осуществлена по следующим основным направлениям:

- при обсуждении и одобрении настоящей работы на заседании кафедры гражданского и трудового права юридического факультета Горского государственного аграрного университета, где проведено ее рецензирование;
- при подготовке автором научных публикаций;
- в выступлениях автора на Международной научно-практической конференции «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении», проведенной в МГЮА в 2005 году.

Основные положения работы изложены в 4 публикациях, общим объемом 2,2 п.л.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении работы обоснована актуальность темы, освещена научная разработанность проблемы, определены цель и задачи исследования, излагаются теоретическая и методологические основы диссертации, информационная база, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Понятие гендерного равенства и развитие гендерных отношений» проанализированы теоретические подходы к пониманию гендерного равенства, выявлены объективные и субъективные условия ее формирования, проведен исторический анализ гендерных отношений.

Анализируя генезис гендерных отношений, автор показал, что дифференциация правового регулирования труда мужчин и женщин представляет собой не только правовую, но и сложнейшую социально-экономическую проблему, охватывающую политические и этические стороны общественной жизни.

Необходимость изучения и учета этого аспекта привела к тому, что в лексикон общественных наук в последние годы вошло новое понятие «гендер».

За последнее время актуальность, целесообразность и практическая значимость учета гендерного фактора (использования гендерного подхода) в развитии человеческого потенциала подчеркивается во многих официальных документах мирового сообщества, а также отмечается в современных научных исследованиях. Это документы ООН, Российской Федерации, стран мирового сообщества, закрепляющие нормы искоренения всех форм дискриминации по признаку пола, возраста, расы, национальности и равные возможности доступа к социальным благам общества. Они отражают вопросы равноправия в сфере труда, образования, политики и семейных отношений¹.

¹ См. напр.: Всеобщая декларация прав человека (принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. – 1995. – 5 апреля; Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961 г. // Ведомости Верховного Совета СССР от 1 ноября 1961 г. № 44 ст. 448; Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981 г.). Конвенция ратифицирована Федеральным законом от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 9 августа 2004 г. № 32 ст. 3284 и др.

В этой связи становится важным понимание того, что подразумевается в современной науке под понятиями «гендер» и «гендерный подход».

В современной литературе существует большое количество определений «гендера». В последнее время гендер рассматривается как целый комплекс понятий. То, что гендер не имеет универсального определения – его особенность. Хотя гендерные исследования насчитывают не одно десятилетие, дискуссии по поводу определения этого понятия не прекращаются.

Гендер (от английского gender) – род, пол, порождать. Термин «гендер» в англоязычной философской и социологической литературе появился в конце 1960-х гг.

Анализ теоретических подходов позволяет автору выделить две стороны, характеризующие гендер.

С одной стороны, в соответствии с уже сложившимся его пониманием, это социальный пол, который в отличие от биологического пола рассматривается как одно из базовых измерений социальной структуры общества наряду с возрастом, классовой принадлежностью и другими характеристиками социальной системы. Такая точка зрения широко распространена в исследованиях гендерных проблем, но не отражает всей полноты понимания гендера.

С другой стороны, это понятие отражает сложный социокультурный и правовой процесс построения отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию, культуру, и сам результат этого процесса – или гендерное неравенство, или гендерное равенство.

Под гендерным равенством, по мнению автора, следует понимать равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои потенциальные способности, умения и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном процессах и освоении их достижений.

Сложившийся характер женского труда и предыстория вопроса свидетельствуют о наличии специфического по полу рынка труда в нашей стране: небольшой спрос, низкая цена рабочей силы из-за отставания по квалификации и перерывов на материнство, повышенная потребность в охране труда, социальных льготах. Специфика самой женской рабочей силы (ориентация на благоприятные режимы рабочего времени, на близость рабочего места к дому, господство традиционных представлений о женских профессиях как продолжении домашнего разделения обязанностей).

Вовлечение женщин в сферу общественной организации труда привело к необходимости правового регулирования.

Проведя историко-генетический анализ гендерных отношений автор приходит к выводу, что представление о том, каковы пределы равенства между мужчиной и женщиной в сфере труда изменялось неоднократно, также как и представление о тех мерах, которые необходимы для его реального претворения в жизнь.

Во второй главе «Особенности правового положения женщины в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» автор на основе международного и отечественного законодательства выявил единство и дифференциацию норм трудового права, регламентирующих труд женщин, и определил юридические гарантии, предоставляемые женщинам по российскому трудовому праву.

Специальное законодательство о труде построено на факторах дифференциации. Очевидно, что специальное законодательство о труде отражает особенности труда как объективного, так и субъективного характера.

Труд женщин не исчерпывается только нормами института охраны труда, а регулируется также институтами трудового договора и специальными нормами трудового законодательства. Однако эти специальные нормы о труде женщин не могут представлять собой самостоятельного института трудового права и являются частью указанных институтов.

Совершенствование трудового права в гендерном измерении должно осуществляться в нашей стране постепенно с учетом объективных условий, при этом его конечной целью является переход к использованию механизма правового регулирования, основанного на равной конкурентности мужчин и женщин, достигаемой за счет дифференцированного и защищенного правом доступа к работе, карьере, профподготовке, новым формам экономической активности, программам социального страхования и другим ресурсам.

Диссертант отмечает, что осознание специфичности положения женщины в обществе породило специально посвященные им международно-правовые акты. Например, ООН в 1979 г. приняло Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин¹. СССР ратифицировал эту

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.) (СССР подписал Конвенцию 17 июля 1980 г. СССР ратифицировал настоящую Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 19 декабря 1980 г. № 3565-Х с оговоркой, сделанной при подписании) // Ведомости Верховного Совета СССР», 1982 г., № 25 (2151), ст. 464.

Конвенцию в 1980г. Обязательные отчеты страны по данному вопросу долгие годы не вызывали затруднений, так как де-юре законодательство нашей страны соответствовало международным стандартам.

Однако де-факто в нашей стране продолжает существовать скрытая дискриминация в отношении женщин. Необходимость конкурировать с мужчинами на рынке труда привела к негативным социальным явлениям: женщины оказались менее востребованы и соответственно стали подвергаться дискриминации в своих трудовых правах.

Ратификация нашим государством данной Конвенции породила проблему выравнивания правового статуса российских женщин и приведения его в соответствие с международными стандартами о правах человека. Первым этапом в решении этой проблемы является анализ трудового законодательства РФ.

В ходе анализа было высказано мнение о том, что специальные нормы о труде женщин являются разновидностью субъектной дифференциации трудового права; при этом саму дифференциацию чаще всего определяли как различия в содержании норм, включенных в трудовое законодательство, обусловленные объективными устойчивыми факторами¹.

Дифференциация правового регулирования труда женщин в основном осуществляется путем норм-дополнений, устанавливающих различные льготы по труду. Таковы, например, нормы, предусмотренные ст. 254 ТК РФ о переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, ст. 255 ТК РФ об отпусках по беременности и родам, ст. 256 ТК РФ об отпусках по уходу за ребенком.

Вместе с тем дифференциация правового регулирования труда женщин может осуществляться и посредством норм-изъятий, примерами которых могут служить ст. 261 ТК РФ о гарантиях беременным женщинам, жен-

¹ См., например, Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. – М., 1952. – С. 102; Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. № 11.С.83; Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. – Свердловск, 1964. – С. 136; Покровская М.А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. – 1967. – № 6. – С.53; Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С.45; Шибанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. – 1970. – № 5 и др.

щинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора, ст. 259 ТК РФ о запрещении направления в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, и другие нормы.

В качестве примера норм-приспособлений можно назвать ч. 2 ст. 259 ТК РФ о направлении в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, которое допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями.

В российской действительности следует обеспечить условия, при которых льготное предоставление женщинам неполного рабочего времени не сможет быть использовано им во вред. В частности, этому будет способствовать закрепление законодательной гарантии, такой как минимально допустимая продолжительность рабочей недели (месяца), а также установление часовой минимальной оплаты труда.

Автор отмечает, что предложение о «конкретизации пределов неполного рабочего времени применительно к каждой профессии и должности, систем оплаты труда и формы расчетов» было высказано еще в 1972 году В. Сойфер.¹

Диссертанту представляется обоснованным предложение С.Н. Петрушиной о целесообразности законодательно обязать работодателей предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их желанию, работу на условиях гибкого рабочего времени, если это позволяют условия производства. Представляется, что оценка производственных возможностей могла бы производиться с учетом мнения выборного профсоюзного органа².

Помимо указанных режимов труда, совмещение труда женщин с семейными обязанностями облегчает такая форма занятости, как выполнение работы в домашних условиях (домашничество).

Российской Федерацией не ратифицирована Конвенция МОТ № 177 о домашнем труде, принятая 20 июня 1996 года на 83-й сессии Генеральной

¹ Сойфер В. Неполное рабочее время // Советская юстиция. – 1972. – № 16. – С. 11.

² Петрушина СИ. Особенности правового регулирования труда в организациях легкой промышленности на современном этапе: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1998. – С. 20.

конференции МОТ¹. Конвенция содержит определение надомного труда и условия его применения, отличающиеся от их закрепления во внутреннем Российском законодательстве.

Во-первых, Конвенцией к надомному труду отнесено выполнение работы, помимо иных признаков, не только по месту жительства работника, но и в других помещениях по его выбору (п.п. i п. а статьи 1). Представляется, что именно такая формула является более предпочтительной, поскольку предоставляет работнику выбор: какое из имеющихся в его распоряжении помещений использовать для трудовой деятельности. Жилое помещение может быть не пригодно для производственного процесса.

Во-вторых, Конвенция предусматривает установление в национальном законодательстве условий, при которых определенные виды работ и использование определенных веществ могут запрещаться применительно к надомному труду по причине безопасности и защиты здоровья. В Трудовом кодексе говорится лишь об условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 311). Отсутствие конкретики в настоящем вопросе создает возможности для злоупотреблений со стороны работодателя. Должны существовать перечни тех видов работ, которые не могут выполняться в надомных условиях. В Рекомендации МОТ № 165 подчеркивается необходимым образом регулировать и контролировать вопросы надомного труда (п. 1 ст. 21)².

В-третьих, Конвенцией предусмотрено наличие системы инспекций, обеспечивающей соблюдение законодательства, применимого к надомному труду (ч. 1 статьи 9). На сегодняшний день Федеральной инспекцией по труду не уделяется внимание работам, выполняемым на дому. Законодательно не прописан порядок оценки жилищных условий, как подходящих для выполнения надомной работы.

Глава 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» не в полной мере отражает специфику этой трудовой деятельности. К отношени-

¹ Конвенция Международной Организации Труда № 177 о надомном труде (Женева, 20 июня 1996 г.) // Текст Конвенции размещен на официальном сервере Бюро МОТ в Москве (www.ilo.ru).

² Рекомендация Международной организации труда № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева, 23 июня 1981) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. – Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1963-1969.

ям, складывающимся между надомниками и работодателем, традиционное определение понятия «трудовые отношения» (ст. 15 ТК) не совсем применимо. Прежде всего, здесь исключается требование личного выполнения надомником трудовой функции. Кроме того, надомники не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка в части установленных ими режима труда и отдыха. Они самостоятельно определяют время выполнения заданий, не соблюдая общего правила о нормах рабочего времени, перерывах в работе, выходных и праздничных днях.

В этой связи в диссертации обосновывается принятие Правительством РФ нормативного правового акта по надомному труду. В части, не урегулированной специальным нормативным актом, на надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Постановление Правительства РФ призвано урегулировать следующие основные положения:

– под надомным трудом следует понимать вид деятельности, осуществляемый физическим лицом, достигшим 16 лет (в случаях, если характер надомного труда предопределяет необходимость заключения с надомником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, к осуществлению надомного труда допускаются лица, достигшие 18 лет) по выполнению своей трудовой функции за плату в соответствии с заключаемым с работодателем трудовым договором, по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи;

– в трудовом договоре должны быть предусмотрены обязательства работодателя перед надомником по предоставлению оборудования и организации системы его технического обслуживания, инструментов, инвентаря, поставке сырья, материалов и полуфабрикатов, необходимых для выполнения работ, обязательному обучению надомников технике безопасности, а также гарантии вывоза продукции, произведенной в соответствии с требуемыми стандартами качества, по оплате труда;

– граждане, занимающиеся надомным трудом, относятся к категории занятого населения, ведутся трудовые книжки. Время работы надомника засчитывается в трудовой стаж. В целях приравнивания надомников к работникам работодателя, на них распространяются условия коллективного договора и локальных актов работодателя;

– при организации надомного труда перевод жилых помещений, где осуществляется надомный труд, в категорию нежилых не требуется;

– в целях обеспечения безопасности граждан, запрещается выполнение надомниками работ с использованием на дому силового, энергоемкого и технически сложного оборудования, а также опасных химических компонентов, требующих соблюдения специальной техники безопасности. Запрещено в надомных условиях также осуществлять деятельность, требующую получения лицензии в соответствии с действующим законодательством;

– отдельные виды надомных работ в соответствии с установленными правилами пожарной безопасности, санитарными и гигиеническими нормами, правилами охраны труда, а также особенностями жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения органов пожарного и санитарного надзора, а также Государственной технической инспекции труда;

– за выполненную надомниками работу оплата производится повременно или сдельно в соответствии с условиями трудового договора и локальными актами работодателя;

– наряду с выплатой заработной платы надомнику работодателем возмещаются следующие расходы:

а) за использованную энергию, воду, связь, обслуживание и ремонт машин и оборудования, транспортные расходы;

б) по амортизации транспортных средств и расходов на их эксплуатацию, а также за амортизацию инструментов и другого оборудования, используемого для выполнения заказа работодателя и являющегося собственностью надомника.

Проверка деятельности надомников со стороны контролирующих и надзорных органов может проводиться только при проверке работодателя, осуществляемой в порядке, установленном законодательством.

В третьей главе «Механизмы обеспечения реального равноправия трудовых отношений женщин и мужчин» диссертант провел исследования о правовых средствах обеспечения равноправия женщин и мужчин в трудовых отношениях и сформулировал практические предложения по совершенствованию правового обеспечения равноправия трудовых отношений женщин и мужчин.

Анализ Трудового кодекса РФ показывает увеличение числа норм, непосредственно направленных на запрещение дискриминации в сфере трудовой деятельности.

Обеспечение реализации принципов равенства и запрета дискриминации осуществляется с помощью ряда правовых средств.

Категория правовых средств охватывает своим содержанием довольно разнородные юридические явления, которые в теории права рассматриваются в широком и узком значениях.

Широкое понимание этой правовой категории присутствует, например, в научных трудах С.С. Алексеева. По его мнению, система правовых средств, с помощью которых осуществляется правовое регулирование, включает юридические нормы, правоотношения, индивидуальные предписания и др.¹

Содержание категории правовых средств раскрывается также и в узком смысле. Так, Б.И. Пугинский охарактеризовал правовые средства как сочетания (комбинации) юридически значимых действий, совершаемых субъектами с дозволенной степенью усмотрения и служащих достижению их целей (интересов)².

Основой для использования общих правовых средств защиты являются единые для мужчин и женщин трудовые права, которые предусмотрены ст. 21 ТК РФ. Специальные правовые средства защиты женщин предусмотрены главой 41 ТК РФ, которая устанавливает особенности регулирования труда женщин (ст. 252 ТК РФ). В соответствии со ст. 251 ТК РФ особенностями регулирования труда признаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Таким образом, автор приходит к выводу, что все правовые средства защиты, которые предусматривает трудовое законодательство, можно разбить на три большие группы:

- запреты (императивные и диспозитивные);
- ограничения;
- дополнительные правила (права, льготы, гарантии, компенсации).

Анализ норм действующего законодательства РФ позволяет диссертанту сделать вывод, что женщины в большей степени защищены со стороны государства, нежели мужчины.

¹ Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 1. – М., 1981. – С. 289; Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. – 1987. – № 6. – С. 14-16.

² Пугинский Б.И. Гражданско-правовые средства в хозяйственных отношениях. – М., 1984. – С. 87.

Трудовое законодательство, несмотря на свое развитие по некоторым вопросам, содержит асимметрично действующие нормы, а также нормы, ограничивающие права по признаку пола. Так, к примеру, статья 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда провозглашает обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников (подразумевается обоих полов). Тем не менее, статьей 253 на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелых работах, труд женщин ограничивается. Эта норма дискриминирует как права женщин (статья 37 Конституции РФ: Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию), так и права мужчин по сравнению с женщинами (в данном контексте – право на репродуктивное здоровье).

Исходя из комплексности гендерного подхода, необходимо обратить внимание на «мужские проблемы». Законодательная защита отцовства и репродуктивного здоровья мужчин на сегодняшний день – задача государственной безопасности, поэтому для ее решения должны объединиться реальные силы гражданского общества России. Гендерные вопросы должны стать одинаково значимыми и для мужчин, и для женщин.

В этом смысле представляет интерес тот факт, что в Норвегии Законом о равном статусе полов, принятым 9 июня 1978 г., учреждена должность специального уполномоченного (ombudsman) по вопросам равноправия полов и создан специальный апелляционный орган, рассматривающий споры такого рода¹.

В связи с вышеизложенным автор делает вывод о том, что действительным субъектом труда в сфере семьи является не женщина и не мужчина, а их союз, т.е. семья как целое. Именно из этой посылки должна исходить современная политика в области регулирования трудовых отношений. Социально неправомерно и экономически неоправданно закрепление за женщиной роли единственного субъекта трудовой активности в семье и ориентация только на нее всей системы социальных (особенно трудовых) льгот, связанных с выполнением семейных обязанностей.

По мнению автора именно семья может и должна решать вопрос о том, кто именно из родителей (или членов расширенной семьи) и в какой мере будет преимущественно занят в сфере общественного или домашнего труда,

¹ Dahl T.S. Women's Law. Oslo, 1988. P. 11-15, 70-74.

кто из родителей воспользуется длительным отпуском по уходу за ребенком, возможностью работать неполное рабочее время, по гибкому графику и т.д.

Запреты и ограничения, как средства правовой защиты, должны устанавливаться в централизованном порядке; при этом необходимо осуществлять постепенный переход от запретительной направленности характера соответствующего законодательства к разрешительной, предоставляющей женщине или мужчине право самостоятельно принимать решения об использовании своих способностей к труду.

Диссертант исследовал различные точки зрения о юридических средствах достижения равенства.

Одни авторы считают, что следует отменить все льготы и привилегии, т.е. следовать концепции «равных прав как идентичных прав», и, следовательно, достаточно проанализировать симметричность норм законодательства, а все асимметричные нормы исключить как нарушающие принцип равенства¹.

Другие делают акцент на необходимости обязательного учета того фактора, что «фактическое равенство имеет и ограничители биологического свойства»².

Автор соглашается с мнением Полениной С.В., которая отмечала, что «женщины выполняют в обществе те же функции, что и мужчины, при этом осуществляют и свою специфическую функцию – функцию материнства. Поэтому правовой статус женщин, т.е. совокупность принадлежащих им прав и обязанностей, а также охраняемых законом интересов, не может быть тождественен правовому статусу мужчин. Равноправие женщин имеет место тогда когда, женщины, обладая теми же правами, которые принадлежат и мужчинам, наделены еще и дополнительными правами»³. Этот подход получил название «защитного».

Последователи этого «защитного законодательства» считают, что менять в принципе ничего не надо, но необходимо разработать в тех сферах, где наблюдается дискриминация в отношении женщин, механизмы контроля, которые позволили бы создать условия для недопущения дискриминации.

Сторонники первой точки зрения («равного права») при рассмотрении норм права в расчет принимают лишь их лингвистическую форму, т.е. то об-

¹ Завадская Л.Н. Предисловие // Гендерная экспертиза российского законодательства /Отв. ред. Завадская Л.Н. – М.: Издательство БЕК, 2001.

² Поленина С.В. «Женский вопрос» и строительство социалистического правового государства // Труд, семья, быт советской женщины. – М.: Юридическая литература, 1990. – С.11.

³ Поленина С.В. Указ. соч. – С.11.

стоятельство, что в правовых нормах отсутствует лингвистическая форма, которая бы включала в полноту гражданских прав и индивидов, причисляемых к женскому гражданскому полу.

Проведя анализ различные точки зрения, диссертант выработал собственное понимание развития гендерных отношений, а также предложения по совершенствованию правового обеспечения равенства и равноправия труда женщин и мужчин:

а) при разработке проектов коллективных договоров и соглашений следует включать следующие положения, обеспечивающие равные права и равные возможности мужчин и женщин, улучшение условий для совмещения ими трудовых и семейных обязанностей с указанием сроков их реализации:

- создание таких условий труда, при которых разделение домашних обязанностей и баланс между профессиональной и личной жизнью женщин (и мужчин тоже) были бы направлены на их благополучие;

- использовать гибкий режим рабочего времени. Предоставлять возможность женщинам самостоятельно осуществлять выбор приемлемого для них режима труда с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- обеспечивать занятость мужчин и женщин в соответствии с полученным образованием;

- совершенствовать тарифное регулирование оплаты труда через тарифные соглашения и коллективные договоры с учетом обоснованной оценки сложности труда;

б) для преодоления нарушений гендерного неравенства, что наблюдаются в реальной жизни, необходимо провести экспертизу действующего законодательства по следующим вопросам:

- условия приема и увольнения работников;

- режим рабочего времени;

- оплата труда;

- условия и охрана труда;

- повышение квалификации и реализация права на дополнительное образование.

Таким образом, можно с четкой определенностью констатировать, что проблема гендерных отношений в масштабах российского общества является одной из важных. Речь идет об укреплении экономических устоев всего об-

щества, способности государства конкурировать на мировом рынке. Все перечисленные аспекты правительству нужно решать совместно с населением, принимая во внимание допущенные ошибки и опыт других стран.

В заключении диссертационной работы подводятся итоги, обобщаются полученные результаты, выделяются наиболее значимые теоретические и практические выводы, реализация которых будет способствовать решению гендерных проблем.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. **Карамурзова И.Б.** Некоторые вопросы гендерного равенства на рынке труда // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2006. (0,6 п.л.).

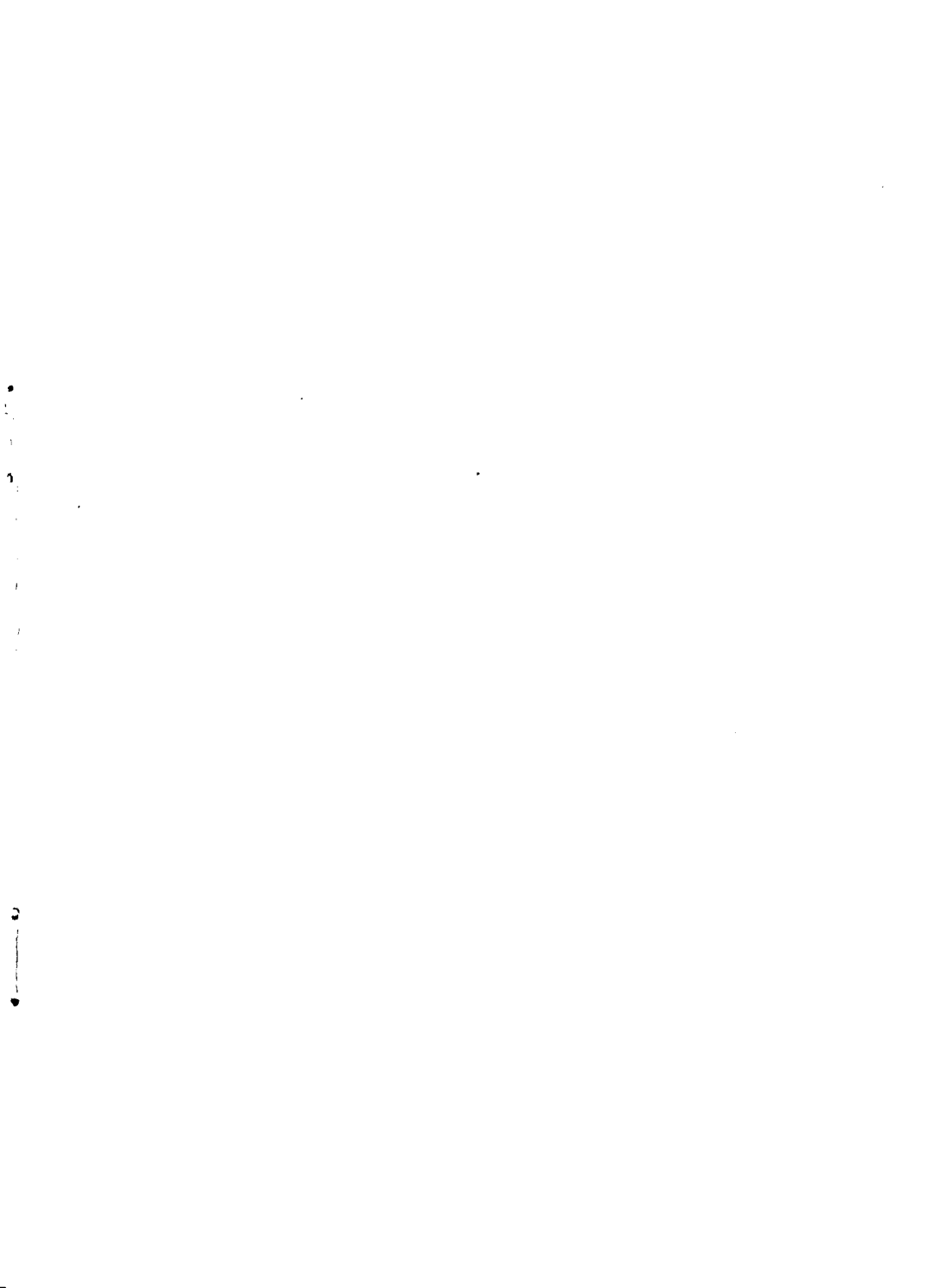
2. **Карамурзова И.Б.** Понятие гендерного равенства применительно к трудовому праву России // [javascript:oa\('60697'\)](#); Право и государство. [javascript:oa\('60697'\)](#); – 2008. – № 2 (0,8 п.л.).

3. **Карамурзова И.Б.** Механизмы обеспечения реального равноправия трудовых отношений женщин и мужчин // Право и государство. [javascript:oa\('60697'\)](#); – 2008. – № 3 (0,6 п.л.).

4. **Карамурзова И.Б.** Социально-правовые характеристики категории «гендер» // Материалы международной научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Перспектива–2008». – Нальчик: Каб.-Балк. ун-т, 2008.(0, 25 п.л.).

В печать 12.08.2008.
Тираж 100 экз. Заказ № 5473.

Полиграфический участок ИПЦ КБГУ
360004, г. Нальчик, ул. Чернышевского, 173.



W-9583

2008A
9583