

УДК 349.2

Роль Конвенции ООН 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» в регулировании труда женщин в Российской Федерации**Титенко Ю.Е.**Студентка Юридической школы
Дальневосточного федерального университета (Владивосток)

Статья посвящена актуальной проблеме дискриминации женщин в трудовых правоотношениях в Российской Федерации. Определена роль Конвенции ООН 1979 г. в ликвидации данного негативного явления на практике для российских женщин путём анализа отечественного законодательства, судебной практики и мнения экспертов по рассматриваемой проблеме.

Ключевые слова: дискриминация в отношении женщин, трудовые отношения, Конвенция, Трудовой кодекс РФ, права женщин.

В настоящее время дискриминацией в отношении женщин признаётся любое различие, исключение или ограничение по половому признаку, направленное на ослабление признания и осуществления прав девушек и женщин в различных областях жизни общества. Несмотря на то что большинство современных государств осуждает дискриминационные отношения всякой природы и, более того, заключен целый ряд международных актов, посвящённых решению данной проблемы, она до сих пор остаётся актуальной даже в развитых демократических странах.

Одним из важнейших международных договоров, призванных устранить явление дискриминации, в частности, в отношении лиц женского пола, является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [1], которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г. Советский Союз подписал и ратифицировал данную Конвенцию в 1980 г.

Согласно ст. 2 данного международного договора, государства-участники (среди которых Российская Федерация как правопреемник СССР, согласно ч. 1 ст. 67.1 Конституции РФ) осуждают дискриминацию в отношении женщин и соглашаются безотлагательно всеми соответствующими способами проводить политику ликвидации дискриминации в отношении женщин, в том числе в области занятости (ст. 11 Конвенции). Безусловно, прежде всего соответствующие положения должны быть за-

креплены в национальных нормативных правовых актах. В ст. 19 Конституции РФ содержится норма о запрете ограничения прав по какому-либо признаку, равных правах и возможности их реализации для женщин и мужчин. В Трудовом кодексе РФ как важнейшем отраслевом источнике права также закреплены более конкретизированные нормы, посвящённые запрету дискриминации женщин в трудовых отношениях, однако девушки разного возраста и семейного положения продолжают сталкиваться с данным негативным явлением.

В последние десятилетия возросла роль международных стандартов труда, что подтверждают положения ст. 10 Трудового кодекса РФ, согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ (ч. 4 ст. 15) являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Однако, чтобы тот или иной международный договор имел юридическую силу на территории России, он должен пройти процедуру ратификации, которая регламентируется вторым разделом Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».

Несмотря на то что в настоящее время существует множество актов международного уровня, регулирующих трудовые отношения, ведущим источником норм трудового права данной категории остаются акты специализированного учреждения

ООН, Международной организации труда (МОТ). За 100 лет своего существования организацией было принято около двухсот конвенций и рекомендаций. Одним из важнейших актов МОТ является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая была принята Генассамблеей ООН 18 декабря 1979 г. (во многих зарубежных странах известна как Билль о правах женщин).

Работа над международно-правовой базой, направленной на уничтожение дискриминации по половому признаку, в том числе в трудовых правоотношениях, началась в 1948 г. с принятием Всеобщей декларации прав человека [2]. В 1951 г. был принят более узко специализированный акт МОТ Конвенция относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности: впервые было придано международно-правовое значение определению ставок вознаграждения за труд равной ценности без дискриминации по признаку пола. Далее в течение 20 лет принимались важные документы, призванные ликвидировать дискриминацию в отношении девушек и женщин. В 1974 г. Комиссией по положению женщин при Экономическом и социальном Совете ООН было принято решение о необходимости создания единого, всеобъемлющего и юридически обязательного договора относительно ликвидации дискриминации в отношении женщин. В результате была принята Конвенция 1979 г., устанавливающая, что «...дискриминация женщин нарушает принципы равноправия и уважения человеческого достоинства, препятствует участию женщины наравне с мужчиной в политической, социальной, экономической и культурной жизни своей страны, мешает росту благосостояния общества и семьи и еще больше затрудняет полное раскрытие возможностей женщин на благо своих стран и человечества» [1].

Советский Союз являлся одним из инициаторов принятия данного международного документа. Советская сторона подписала Конвенцию 17 июля 1980 г., ратифицировала Указом Президиума ВС СССР от 19 декабря 1980 г. № 3565-X с оговоркой о непризнании обязательной юрисдикции Международного Суда ООН, сделанной при подписании. Однако в феврале 1989 г. данная оговорка была снята соответствующим Указом Президиума ВС СССР. Российская Федерация, являясь правопреемником Советского Союза в отношении участия в международных договорах (согласно ч. 1 ст. 67.1 Конституции РФ), обязана принимать необходимые меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин во всех сферах жизни общества, в том числе в трудовых отношениях.

Ст. 1 Конвенции устанавливает, что дискриминацией в отношении женщин признаётся «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление

женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области». Следовательно, другие статьи данного международного акта посвящены запрету дискриминации в том или ином направлении, а также мерам, которые должно предпринимать государство – участник Конвенции для её пресечения.

Так, в ст. 10 Конвенции признаётся важность одинаковых условий для ориентации в выборе будущей профессии, а также равного доступа к качественному образованию, стипендиям для женщин и мужчин, поощряется совместное обучение. Данные положения важны в том числе для отрасли трудового права, т.к. доступ к образованию является основой для дальнейшей реализации права женщин на свободный труд. Кроме того, по мнению Е.В. Заколдаевой, «именно посредством образования можно искоренить те традиции и представления, которые усиливают неравенство между мужчинами и женщинами, и содействовать тем самым ликвидации легитимности дискриминации, переходящей от одного поколения к другому» [3, с. 161].

Безусловно, самой важной статьёй Конвенции 1979 г. для трудовых правоотношений является одиннадцатая, которая посвящена ликвидации дискриминации в отношении женщин в области труда. Согласно содержанию данной статьи, государства-участники должны обеспечить равенство обоих полов в правах на труд как неотъемлемое право человека, одинаковые возможности при найме на работу, свободный выбор профессии или рода работы, продвижение в должности и гарантию занятости, пользование всеми льготами и условиями работы, получение профессиональной подготовки и переподготовки, равное вознаграждение, социальное обеспечение и оплачиваемый отпуск, охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

В ч. 2 ст. 11 рассматриваемой Конвенции закреплена важность предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантированного права на труд. Для этого государствам необходимо: запретить, под угрозой применения санкций увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении; ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы, старшинства или социальных пособий; поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг с тем, чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и участием в общественной жизни,

в частности посредством создания и расширения сети учреждений по уходу за детьми; обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана.

Таким образом, соблюдение норм ст. 11 Конвенции гарантированно защитило бы женщин от дискриминации в сфере труда. Однако именно реализация указанных положений остаётся проблемной, не эффективной во многих странах, в том числе в Российской Федерации.

Эксперты считают, что это связано с тем, что в российском законодательстве нет гендерного деления, не закреплено понятие «гендерная дискриминация», а гендерное право отсутствует как таковое, несмотря на конституционную норму о равенстве прав и свобод мужчин и женщин (ч. 3 ст. 19 Конституции РФ). Однако в Основном законе [4] ничего не говорится о явлении дискриминации, указаны только лишь запрещённые формы ограничений, к которым относится и половая принадлежность (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ). Легальное определение дискриминации закреплено в Уголовном кодексе РФ (ст. 135) и Кодексе РФ об административных правонарушениях (ст. 5.62). Особое значение для трудовых правоотношений имеет ст. 135 УК РФ, т.к. именно уголовно-правовая норма содержит важный признак, отсутствующий в КоАП РФ: «совершенное лицом с использованием своего служебного положения», как правило, такой тип дискриминации осуществляется на рабочем месте. Другая важная норма содержится в ст. 145 Уголовного кодекса РФ, устанавливающей наказание (штраф до 200 тыс. руб.) за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам её беременности, а равно необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет.

Неудивительно, что идентичные нормы закреплены в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 64, 70, 84.1, 93, 96, 99, 122, 123, 125, 126, 254 и т.д.). Анализ указанных правил поведения демонстрирует, что женщина защищена от дискриминации не с точки зрения гендерной принадлежности, а семейного положения (беременность или материнство). Безусловно, девушки, относящиеся к упомянутым социальным группам нуждаются в особой правовой защите по объективным причинам, однако сложившаяся тенденция позволяет сделать вывод о том, что законодатель воспринимает женщину только как продолжательницу рода, мать семейства, а как субъекта трудовых отношений – только абстрактно, что фактически не соответствует императивному принципу международного права о свободе труда (ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.).

Отчет о выполнении требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в от-

ношении женщин, предоставленный Российской Федерацией в 2006 г., подтверждает, что дискриминация женщин в сфере труда очень распространена в нашей стране. Девушки сталкиваются с незаконными ограничениями при приёме на работу и продвижении по карьерной лестнице. Также статистика показывает, что средняя зарплата в легкой промышленности, среди работников которой 85 % – женщины, равняется только 25 % зарплаты работников «мужского» топливно-энергетического комплекса [5]. Даже несмотря на большое количество норм, направленных на защиту беременных женщин и молодых матерей от дискриминации в сфере труда, они сталкиваются с трудностями как при устройстве на работу, так и в процессе труда. Более того, некоторые работодатели требуют от молодых девушек, выпускниц учебных заведений, принятия обязательства, что «они не будут беременеть 5 лет с момента начала трудовой деятельности» и тому подобное.

Следовательно, практическая реализация положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в России оставляет желать лучшего. Даже те нормы, которые закреплены в отраслевых нормативных правовых актах и развивают положения Конвенции 1979 г., не работают, о чём свидетельствует скудная судебная практика по данной тематике. Кроме того, правоведы сходятся во мнении, что Трудовой кодекс РФ нуждается в срочной доработке с целью повышения качества защиты женщин от дискриминации на рабочем месте. Во-первых, ст. 3 ТК РФ носит сугубо общий характер, из-за чего абсолютно не способствует искоренению дискриминации. Во-вторых, гл. 41 ТК РФ (Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями) не содержит конкретных механизмов реализации указанных норм на практике. В-третьих, трудовое законодательство не содержит способов доказывания факта отказа в приеме на работу женщин и девушек из-за гендерной принадлежности.

Российские эксперты и международные наблюдатели выделяют немало причин, почему положения Конвенции 1979 г. не работают на практике в нашей стране, однако среди них следует выделить основные: недостаточная осведомленность россиян о нормах, закрепленных в Конвенции 1979 г. и Факультативном протоколе 1999 г. [6-7]. Следовательно, необходимо включать информацию об этих международных договорах не только в учебные планы юридических факультетов, но и программы всех направлений подготовки в учебных заведениях (мнение Комитета ООН); отсутствие активного, развитого женского движения в России; гендерная слепота российских граждан, т.е. отказ от признания важности гендерного фактора как такового; сокрытие дискриминации самими женщинами (данная причина обусловлена российским менталитетом) и др.

Таким образом, проблема дискриминации в отношении женщин, в том числе в сфере труда, остаётся актуальной и нерешённой. Однако, залог успеха в искоренении дискриминации состоит прежде всего в том, чтобы научить российских девушек и женщин не молчать, бороться за свои права и жизнь без дискриминации, не только в модификации отечественного законодательства.

Литература:

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.) // СПС «Гарант».
2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // СПС «Гарант».
3. Заколдаева Е.В. Право женщин на защиту от различных форм дискриминации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. – 2011. – № 1. – С. 156-163.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // СПС Консультант-Плюс.
5. Поленина С.В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2016. – № 1. – С. 62-80.
6. Родионова Е.Ю. К вопросу о противодействии дискриминации в отношении женщин в Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. – 2015. – № 9. – С. 176-178.
7. Шведова Н.А. Билль о правах женщин: тридцатилетний юбилей // Женщина в российском обществе. – 2009. – № 3(52). – С. 1-11.

Role of the 1979 UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women in the Regulation of Women's Work in the Russian Federation

Titenko Yu.E.
Far Eastern Federal University

The article is devoted to the important problem of the discrimination against women in labor matters in the Russian Federation. Role of the International Bill of Rights for Women in elimination of discrimination in Russia is described by analysis of Russian legislation, summary of court rulings and lawyers' opinions about this problem.

Key words: discrimination against women, labor matters, Convention, the Russian Federation Labor Code, women's rights.

