

УДК 349.2

DOI 10.25688/2076-9113.2019.35.3.10

М.В. Невежина

Дифференциация правового регулирования труда как способ обеспечения гендерного равенства работников

Статья посвящена рассмотрению отдельных проблем законодательной регламентации труда, препятствующих достижению гендерного равенства работников. Проведен ретроспективный анализ российского трудового законодательства в разрезе регулирования труда лиц с семейными обязанностями. Отмечено, что за последние три десятилетия взгляды на распределение семейных обязанностей изменились в сторону бóльшей гендерной нейтральности и равенства прав и гарантий их реализации для работников обоих полов. В контексте актуальной судебной практики рассмотрены отдельные правовые нормы главы 41 Трудового кодекса РФ, а также высказан ряд предложений по совершенствованию отечественного трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовое законодательство; гендерное равенство; единство и дифференциация; лица с семейными обязанностями.

Вопрос единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений — один из наиболее полно исследованных в трудовом праве. Вневременная актуальность этой темы обусловлена тем, что дифференциация является глубинным свойством трудового права [5: с. 6] и в той или иной мере присуща практически всем трудовым отношениям.

В советской науке трудового права активное исследование вопроса единства и дифференциации началось в 1950-х годах.

Изначально во главу угла ставились отраслевые и производственные критерии дифференциации. Так, С.Л. Рабинович-Захарин писал, что «под дифференциацией в широком смысле можно понимать всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных *условий работы*» (курсив мой. — М. Н.) [7: с. 17]. Но начиная с 60-х годов XX века внимание ученых привлекли субъективные факторы, в частности пол, физиологические особенности женского организма. Считается, что именно в это время началось формирование гендерного направления в отечественной науке трудового права.

Примечательно, что до конца XX века в правовой литературе дискуссии на тему гендерного равенства традиционно сводились к обсуждению так называемого женского вопроса.

Эволюцию взглядов на распределение семейных обязанностей можно проследить, анализируя основные нормативные акты, относящиеся к сфере труда. Ни КЗоТ 1918 года, ни КЗоТ 1922 года не содержали понятия «лица с семейными обязанностями», предоставляя ряд гарантий только женщинам: традиции распределения семейных обязанностей были другими и не предполагалось, что уход за детьми может быть мужской зоной ответственности.

В 1997 году Российской Федерацией ратифицирована Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». В связи с ратификацией указанной Конвенции МОТ в КЗоТ 1971 года были внесены значительные изменения. Глава XI, которая до 1999 года называлась «Труд женщин» и предоставляла определенные гарантии женщинам, стала именоваться «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей», распространяя гарантии на соответствующих лиц.

Понятие «лица с семейными обязанностями» официально вошло в употребление в российском трудовом законодательстве с момента вступления в силу Трудового кодекса РФ 01.02.2002 года (далее — ТК РФ) [2].

В 2009 году Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию (пересмотренную), признав обязательной, в частности, ст. 27 ч. I, которая провозгласила, что «все лица с семейными обязанностями, работающие или желающие поступить на работу, имеют на это право, не подвергаясь дискриминации и по возможности без создания коллизии между своей работой и семейными обязанностями» [1].

За последние три десятилетия, в течение которых произошла окончательная переориентация национальной экономики на рыночную систему, кардинально изменились взгляды на распределение семейных и трудовых обязанностей работников. Современный вектор развития национального правосознания характеризуется абсолютизацией равенства мужчины и женщины во всех сферах общественной жизни. В большинстве своем современные полные семьи — это семьи «с двумя зарплатами» или «двухкарьерные» семьи, в которых супруги солидарно несут родительские и профессиональные обязанности. В этой связи трудовое законодательство развивается в сторону большей гендерной нейтральности, уравнивания прав и гарантий их реализации для работников обоих полов.

В контексте гендерного равенства целесообразно остановить внимание на отдельных нормах гл. 41 ТК РФ, которые неоднообразно применяются на практике или приводят к дискриминационным последствиям, чем привлекают внимание ученых и подвергаются критике в научной литературе.

1. Одна из категорий норм, содержащихся в главе 41 ТК РФ, — это гарантии, распространяющиеся на беременных женщин.

Как отметил Конституционный суд РФ, «правовая защита женщины, в том числе в период беременности, сопряженный с существенными физическими

и эмоциональными нагрузками, от неблагоприятных воздействий, способных негативно повлиять на ее физическое и психическое здоровье», является одной из обязанностей федерального законодателя [3].

В то же время некоторыми исследователями представляется недостаточно обоснованной с точки зрения гендерного равенства дифференциация прав различных категорий работников. В научной литературе отмечается, что объем гарантий «различается без какого-либо логичного обоснования» [8: с. 12], а «неоправданная дифференциация таит в себе не меньше опасностей, чем уравнительный подход к регулированию трудовых отношений» [4: с. 27].

В этой связи представляется целесообразным критическое осмысление гарантии, предоставляемой беременным женщинам при направлении в служебные командировки.

КЗоТ 1971 года устанавливал безусловный запрет на направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В ст. 259 ТК РФ законодатель учел, что в условиях рыночной экономики подобный запрет вряд ли будет приемлем для работодателя и существенно снизит конкурентоспособность женщин, имеющих детей. В настоящее время направление работниц данной категории в служебные командировки возможно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. В то же время, согласно ч. 1 ст. 259 ТК РФ, направление в служебные командировки беременных женщин запрещается.

Корреляция нормы об абсолютном запрете на направление беременных женщин в командировки с демографической политикой государства очевидна. Эта норма, на первый взгляд, кажется совершенно оправданной и не нуждающейся в обсуждении. Тем не менее чрезмерная забота о женском здоровье иногда воспринимается самими беременными женщинами как нарушение их права на равные возможности с другими категориями работников. Показательным в данном случае является следующее судебное дело [10].

М.В. Леднева обратилась в суд с иском к ОАО «Атомтехэнерг» (далее — ответчик) о взыскании командировочных расходов и компенсации морального вреда. В обоснование иска истица указала, что в рамках исполнения трудовых обязанностей она была командирована на площадку Ростовской АЭС для производства работ. Против командировки она не возражала, поскольку кроме заработной платы в период нахождения в командировке выплачиваются суточные. Перед согласованием отъезда в командировку она представила работодателю заявление том, что с направлением в служебную командировку согласна, медицинских противопоказаний, препятствующих направлению в служебную командировку, не имеет. Истица посчитала отзыв из командировки незаконным.

Представитель ответчика на заседании суда пояснил, что факт беременности истцом не оспаривался, а направление в служебные командировки беременных женщин запрещено независимо от согласия самого работника, в связи с этим М.В. Леднева была отозвана из командировки.

Суд со ссылкой на ч. 1 ст. 259 ТК РФ, которой установлен абсолютный запрет на направление беременных женщин в служебные командировки, в полном объеме отказал в удовлетворении исковых требований.

Состояние здоровья каждой женщины во время беременности уникально: многие женщины спокойно переносят поездки и справляются с высокими нагрузками без ущерба для здоровья. Абсолютный запрет на направление беременных женщин в командировки не отвечает ни интересам работниц, ни интересам работодателей.

В этой связи представляется целесообразным установить в законодательстве возможность направления беременных женщин в командировки с их письменного согласия.

2. Регулирование труда работников с семейными обязанностями.

В монографии «Гендер в законе» отмечается, что «половой признак, как таковой, должен быть по общему правилу исключен даже в качестве основания дифференциации. “Работники” должны делиться на “мужчин” и “женщин” только в случае, если это связано с репродуктивной функцией и когда они становятся “лицами с семейными обязанностями”. Для женщины это выражается через беременность, рождение и кормление ребенка, а для женщин и мужчин — воспитание детей, уход за нуждающимися в нем членами семьи» [6].

Разделяя данную позицию, стоит добавить, что гендерное равенство должно обеспечиваться установлением для работников обоих полов, выступающих в качестве родителей (опекунов, попечителей или лиц, которые ухаживают за другими членами семьи), симметричных прав, гарантий и обязанностей.

Рассмотрим, например, гарантию, предусмотренную ст. 258 ТК РФ, согласно которой работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются также дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет — продолжительностью не менее одного часа).

Такая законодательная гарантия — своего рода правовая традиция: аналогичная норма была еще в КЗоТ 1922 года и в дальнейшем она была воспроизведена во всех последующих кодифицированных нормативных актах о труде. Более того, такая норма в той или иной мере присутствует в трудовом законодательстве всех зарубежных стран, она содержится в Конвенции МОТ № 183 «Об охране материнства» и Европейской социальной хартии.

Классический вариант реализации этой гарантии выглядит так: при предприятии организуются детские сады, ясли, комнаты для кормления грудных детей, комнаты личной гигиены матери (такую инфраструктуру предписывала развивать ст. 172 КЗоТ 1971 года всем работодателям, на предприятиях (организациях) которых широко использовался женский труд), а мать имеет возможность провести время с ребенком в течение рабочего дня.

На сегодняшний день, согласно законодательству, гарантии в виде яслей и детских садов могут предоставляться работникам только на социально-партнерском уровне.

В итоге предоставление перерывов для кормления ребенка, как правило, сводится к тому, что работницы суммируют время, выделяемое на кормление, и переносят его на конец или начало рабочего дня, тем самым уменьшая продолжительность рабочего времени. Очевидно, что данный перерыв, за редкими исключениями, не используется для кормления непосредственно. Однако, на наш взгляд, цель кормления и не является первостепенной: гораздо более важно, чтобы родители проводили с ребенком больше времени.

Де-факто акцент сместился непосредственно с кормления ребенка на проведение времени с ребенком и уход за ним, что предполагается обязанностью обоих родителей. В этом свете распространение данной гарантии только на женщин представляется нелогичным и даже сексистским, основанным только на половых различиях, а не на социальных обязанностях.

Приведем в качестве примера решение Суда Европейского союза, в котором непредоставление мужчине перерыва на кормление ребенка было признано незаконным и дискриминационным (*case Roca Alvarez v. Sesa Start Espasa ETT*) [11]. Истец утверждал, что испанское законодательство, в той мере, в какой оно предусматривает получасовое уменьшение рабочего дня в целях вскармливания ребенка для матери, но не предусматривает такой гарантии для отца, носит дискриминационный характер. Суд Европейского союза поддержал истца, установив, что положение работника и работницы, отца и матери малолетнего ребенка, сопоставимы в отношении их возможной потребности в уменьшении рабочего дня в целях ухода за их ребенком.

В России правоприменительная практика по данному вопросу достаточно линейна, поскольку норма ст. 258 ТК РФ сформулирована однозначно. Так, в одном из судебных дел работодатель оспаривал отказ Фонда социального страхования Российской Федерации (далее — ФСС) принять к зачету выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. ФСС настаивал на том, что сокращения рабочего времени на один час недостаточно, чтобы осуществлять уход за ребенком. Работодатель апеллировал тем, что работнику-мужчине также был установлен перерыв для кормления ребенка и фактически его рабочее время не превышало пяти часов в день. Суды первой и апелляционной инстанции пришли к выводу о том, что работнику необоснованно установлен перерыв для кормления ребенка, поскольку в силу ст. 258 ТК РФ дополнительные перерывы для кормления ребенка могут быть предоставлены только работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Отцы и другие лица, воспитывающие детей, приобретают право на дополнительные перерывы для кормления ребенка только при отсутствии матери [9].

Если исходить из буквального толкования ст. 264 ТК РФ, то норма о перерывах на кормление распространяется также на отцов, которые воспитывают детей без матери.

Однако с точки зрения гендерного равенства представляется логичным экстраполировать данную гарантию также и на отцов для случаев, когда мать от такой гарантии отказалась. На наш взгляд, данная норма должна быть построена по принципу ст. 256 ТК РФ: кто-то один из родителей должен иметь возможность брать перерывы на кормление. Такой подход способствовал бы более гармоничному распределению семейных обязанностей и вытеснению стереотипов о сугубо женских и мужских ролях.

Стоит отметить, что на многие гарантии из тех, что законодатель предоставляет женщинам, могут претендовать также и мужчины (в особенности, если в семье ребенок-инвалид), а мужчины, воспитывающие ребенка без матери, имеют сегодня те же льготы, которые предоставляются женщинам в связи с материнством. То есть уровень гарантий для семейных работников достаточно высок вне зависимости от их пола. Поэтому мы полагаем, что дальнейшая экстраполяция гарантий, предоставленных женщинам, также на мужчин (например, предоставление мужчинам, как и женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, права отказаться от направления в командировку, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; а также гарантий при расторжении трудового договора) не совсем оправдана с точки зрения соблюдения баланса интересов работников и работодателей.

Литература

1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
3. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта “а” пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» от 06.12.2012 № 31-П // Собрание законодательства РФ. 24.12.2012. № 52. Ст. 7571.
4. *Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю.* Введение. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практ. пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 27.
5. *Лушников А.М.* Проблемы дифференциации в трудовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 6.
6. *Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н.* Гендер в законе: монография. М.: Проспект, 2015. 408 с.
7. *Рабинович-Захарин С.Л.* Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1947. 191 с.
8. *Облезова А.О.* К вопросу о понятии «лица с семейными обязанностями» // Семейное и жилищное право. 2012. № 3. С. 30–33.

9. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 07.02.2019 № 01АП-10881/2018 по делу № А79-8800/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

10. Решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25.03.2015 по делу № 2-161/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

11. *Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA*; case C-104/09 dated 30.09.2010 // Court of Justice of the European Union. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2010-09/cp100094en.pdf> (дата обращения: 03.05.2019).

Literatura

1. Evropejskaya social'naya xartiya (peresmotrennaya) (prinyata v g. Strasburge 03.05.1996) // Byulleten' mezhdunarodny'x dogovorov. 2010. № 4. S. 17–67.

2. Trudovoj kodeks Rossiiskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ // Rossiiskaya gazeta. № 256. 31.12.2001.

3. Postanovlenie Konstitucionnogo Suda RF «Po delu o provere konstitucionnosti punkta 4 chasti 1 stat'i 33 i podpunkta "a" punkta 3 chasti 1 stat'i 37 Federal'nogo zakona "O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossiiskoj Federacii" v svyazi s zhaloboj grazhdanki L.A. Pugievoy» ot 06.12.2012 № 31-P // Sobranie zakonodatel'stva RF. 24.12.2012. № 52. St. 7571.

4. *Bocharnikova M.A., Korshunova T.Yu.* Vvedenie. Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovy'x otnoshenij ot del'ny'x kategorij rabotnikov: teoreticheskie aspekty' // Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovy'x otnoshenij ot del'ny'x kategorij rabotnikov: nauchno-prakt. posobie / otv. red. T.Yu. Korshunova. M.: Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya pri Pravitel'stve RF, 2015. S. 27.

5. *Lushnikov A.M.* Problemy' differenciacii v trudovom regulirovanii otnoshenii v sfere truda // Problemy' differenciacii v pravovom regulirovanii otnoshenij v sfere truda i social'nogo obespecheniya: materialy' Pyatoy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod red. K.N. Gusova. M.: Prospekt, 2009. S. 6.

6. *Lushnikov A.M., Lushnikova M.V., Tarusina N.N.* Gender v zakone: monografiya. M.: Prospekt, 2015. 408 s.

7. *Rabinovich-Zaxarin S.L.* Edinstvo i differenciaciya sovetskogo trudovogo prava: dis. ... kand. jurid. nauk. M., 1947. 191 s.

8. *Oblezova A.O.* K voprosu o ponyatii «licza s semejny'mi obyazannostyami» // Semejnoe i zhilishhnoe pravo. 2012. № 3. S. 30–33.

9. Postanovlenie Pervogo arbitrazhnogo apellyacionnogo suda ot 07.02.2019 № 01АП-10881/2018 по делу № А79-8800/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

10. Reshenie Desnogorskogo gorodskogo suda Smolenskoj oblasti ot 25.03.2015 по делу № 2-161/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

11. *Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA*; case C 104/09 dated 30.09.2010 // Court of Justice of the European Union. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2010-09/cp100094en.pdf> (дата обращения: 03.05.2019).

M.V. Nevezhina

**Differentiation of Legal Regulation of Labor
as a Way to Ensure the Gender Equality of Employees**

The article is devoted to the consideration of certain problems of the legislative regulation of labor that impede the achievement of gender equality of employees. A retrospective analysis of the Russian labor legislation in the context of the regulation of labor of persons with family responsibilities was carried out. It was noted that over the past three decades, views on the distribution of family responsibilities have changed towards greater gender neutrality and equality of rights and guarantees of their realization for employees of both sexes. In the context of current judicial practice certain legal norms of chapter 41 of the Labor Code of the Russian Federation were considered and a number of suggestions were made to improve domestic labor legislation.

Keywords: labor law; gender equality; unity and differentiation; persons with family responsibilities.