

УДК 94 (47).085

Мищенко Т.А.

*Брянский государственный университет им. И.Г. Петровского
(филиал в г. Новозыбкове)*

МОДЕЛИ ГЕНДЕРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ*

T. Mishchenko

*Bryansk State University named after I. Petrovsky
(the branch in Novozybkov)*

MODEL OF GENDER LAW AT WORK: HISTORICAL AND LEGAL ANALYSIS

Аннотация. Отмечая современную дискриминацию женщин на рынке труда, автор считает необходимым обратиться к истории становления правового статуса женщин в сфере труда. В статье предпринимается попытка сравнительного анализа советской правовой модели труда с западными моделями. Автор приходит к выводу о необходимости не только копировать западные неолиберальные образцы равных возможностей в сфере труда, но и обратиться к опыту советского трудового права, учтивавшего две основные сферы жизнедеятельности женщин – занятость на производстве и выполнение материнских функций.

Ключевые слова: охрана труда, советские женщины, охранительная модель, либеральная модель, положительная дискриминация.

Abstract. Noting the contemporary discrimination against women in the labor market, the author finds it necessary to refer to the history of establishing the legal status of women in employment. The author concludes that the need not only to copy Western neo-liberal models of equal opportunities in employment, but also to draw on the experience of Soviet labor law, which takes into account two main spheres of women's life - employment in the production and implementation of maternal functions.

Key words: safety, Soviet women, supervising model, liberal model, positive discrimination.

Рыночная трансформация и структурные сдвиги в экономике в последней четверти XX в. изменили условия труда и обострили проблемы занятости. Неравное участие мужской и женской рабочей силы в перераспределении на рынке труда позволяет говорить об усилении дискриминации женщин.

В повседневную практику вошли предпочтения мужчин в качестве работников, негативная оценка женщин работодателями, так как правовые льготы женщин повышают издержки на их привлечение в качестве работников. Наблюдается гендерная асимметрия в оплате труда, грубое нарушение социально-трудового права в неформальном секторе экономики, где наемными работниками являются в основном женщины.

«Законодательство, сформированное в прошлом, со своими льготами и запретами сегодня обернулось против женщин, – пишет В. Власов. – Женщина оказалась «невыгодной» рабочей силой, раз для нее надо создавать особые условия труда, особый режим отдыха, отпуска, ухода за детьми» [3, 40]. Для оценки правового положения современных российских женщин и выявления причин дискриминации женщин как работников необходимо выяснить особенности становления их правового статуса в советский период. Как отмечает Л. Завадская, дискриминация – явление, остро ощущаемое социально, но пока еще слабо фиксируемое

* © Мищенко Т.А.

формально [5]. Дискриминация определяется в юриспруденции через неравный доступ к праву как мере свободы равнозначных субъектов.

В СССР в конце 1950-х гг. проблему равноправия мужчины и женщины в социально-экономической жизни поднимала В.Л. Бильшай [1]. Доказывая преимущества социалистической системы, способной установить равноправие мужчины и женщины, автор критиковала буржуазное общество: «Трудящаяся женщина в буржуазном обществе терпит на себе гнет бесправия и унижения как труженица, как гражданка и как мать: за равную с мужчиной работу женщина получает пониженную плату; работая на производстве и имея самостоятельный заработок, женщина зависит от мужчины в выборе профессии, места жительства» [1, 25].

В.Н. Толкунова во второй половине 1960-1970-х гг. исследовала проблему закрепления в советском законодательстве международных норм, запрещающих дискриминацию женщин в сфере труда, и пришла к выводу, что все положения, содержащиеся в международных актах, предусмотрены советским правом [17].

В годы перестройки исследование трудовых прав женщин приобретает иное звучание. Л. Шинелева полагала, что женский вопрос в СССР еще не решен и ставит новые задачи перед советским обществом: «Женщина не просто элемент трудового потенциала, рабочей силы, она и мать, воспитательница детей... Ее требуется окружить на производстве повышенным вниманием. Важно создавать для женщин благоприятный социально-психологический климат в трудовых коллективах» [20, 27]. Таким образом, исследователь продолжила сложившуюся в СССР традицию рассмотрения правового положения трудящейся женщины как субъекта с семейными обязанностями, требующего постоянного расширения льгот.

В последующие десятилетия распространение гендерной теории в нашей стране способствовало формированию различных исследовательских подходов к оценке правового

статуса трудящейся женщины. Л. Завадская подвергла анализу конституционное законодательство, которое позволяет понять основные взгляды общества (советского и постсоветского, российского) на равенство [5].

И.С. Сабитова исследовала практики закрепления принципа равноправия женщины и мужчины в Конституции РСФСР и других бывших соцстран [12]. Д.Ф. Латыпова считает, что юридическое положение женщины будет отличаться и впредь, а отсюда и сохраняется необходимость в особом законодательном регулировании отдельных общественных отношений с участием женщин [9, 9]. С.В. Поленина в сравнительно-правовом плане показала, как положения международного права о правах женщины претворяются в национальное законодательство и политику России [11].

Вместе с тем недостаточный анализ советской правовой модели охраны труда женщин в сопоставлении с западными моделями, принятыми в развитых капиталистических странах, придает актуальность исследованию, дифференцирующему позитивные и негативные аспекты гендерного законодательства в сфере труда периода социализма.

Во многих исследованиях правового статуса женщин в России в той или иной мере проводится мысль, высказанная С.В. Полениной:

«... Октябрьская социалистическая революция 1917 г. в России не только коренным образом изменила правовой статус женщин страны, но и дала заметный импульс попыткам решения «женского вопроса» [11, 16]. Однако, пропагандируя лозунг равенства, Конституция 1918 г. принцип равноправия мужчины и женщины не выделяла.

На конституционном уровне этот принцип был закреплен в 1936 г. в Конституции СССР (и, соответственно, в Конституции РСФСР 1937 г.). В ст. 122 Конституции СССР говорится: «Женщине в СССР предоставляются равные права с мужчиной во всех областях хозяйственной, государственной, культурной и общественно-политической жизни». «Трудящаяся женщина, угнетенная при старом

строе, в Советском Союзе – равноправная гражданка», – утверждалось в журнале «Работница» в 1937 году [15]. Сущность равноправия женщины состояла в наличии права на труд, образование, квалифицированную научную работу наравне с мужчиной.

Начиная с 1930-х гг., советское трудовое право приобретало «охранительный» (термин, используемый в работах В. Власовым) или «патерналистский» характер (термин, употребляемый М. Малышевой) [4, 29-30]. Среди методов правовой защиты преобладала именно «охрана труда» как субъективное право работника (прежде всего женщины) на безопасные условия труда [10, 94].

Настоящий «всплеск активности» в правотворчестве в сфере женского труда приходится на период с 1957 по 1975 гг. За это время было принято 12 нормативно-правовых актов в области охраны материнства и детства и прав женщин в семье, 43 законодательных акта в сфере охраны трудовых прав женщин, 14 правовых актов по вопросам социального страхования и социального обеспечения женщин [подсчитано по: 6]. Права советских женщин были гарантированы не только трудовым, но и уголовным законодательством, которым устанавливалась уголовная ответственность должностных лиц за отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или кормящей матери.

В КЗоТ РСФСР 1972 г. нормы, посвященные труду женщин, были выделены в отдельную главу. Поскольку женский труд регулировался особой главой Кодекса, женщина приобрела статус специального субъекта правоотношения, обладающего самостоятельным набором прав и обязанностей по сравнению с работником-мужчиной. Дифференциация трудового законодательства для женщин и мужчин в СССР объяснялась следующими факторами, специфичными для женщин:

- а) физиологическими особенностями женского организма, связанного с функцией материнства;
- б) состоянием активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, наличие грудного ребенка);

в) социальной ролью женщины-матери по воспитанию малолетних детей [16, 167].

Особая охрана труда женщин включала в себя несколько групп норм трудового законодательства:

1. Запрещение применять труд женщин на тяжелых и вредных для их организма работах. Действовавший с 1932 г. список таких работ был пересмотрен в 1978 г.

2. Ограничение предела подъема тяжестей женщинам на работе. В 1980 г. эти нормы были снижены с 20 до 10 кг и установлен общий суммарный предел переноса и передвижения женщиной тяжестей за рабочую смену.

3. Ограничение труда женщин в ночное время. Как временная мера, ночной труд допускался в пищевой, текстильной промышленности, в медицине, на предприятиях связи. За ночные часы работы женщине к ее зарплате доплачивалась половина тарифной ставки.

4. Пятилетними планами предусматривалось постепенное облегчение условий труда женщин путем механизации ручных, монотонных, вспомогательных работ.

Таким образом, в советском законодательстве 1950-1970 гг. был сформирован массив специальных норм-льгот, которые образовали правовую охрану труда женщин сверх общей охраны труда. В то же время в правовой науке развитых зарубежных стран господствовал иной подход к регулированию женского труда. Основанием для него являлась распространенная в европейских правовых системах либеральная модель государства, которое являлось арбитром в регулировании социальных, в том числе правовых правоотношений. В канву либеральной концепции вписывается антидискриминационный подход к регулированию женского труда [4, 29].

Согласно данному подходу, трудовое законодательство исходит из равенства работников независимо от пола. Соответственно, мужчины и женщины наделяются равным объемом прав, обязанностей и гарантий этих прав. Предполагается, что женщина, как разумное существо, способна сама определить, какую работу она хочет и может выполнять,

а какая является для нее опасной, вредной, тяжелой. Либеральное государство берет под особую защиту лишь несколько категорий женщин: беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, что объясняется не половой принадлежностью, а физиологическими особенностями, имеющими временный характер, и подверженностью женщин в этот период особой дискриминации со стороны работодателей.

Согласно либеральной модели, патерналистские и запретительные меры в отношении труда женщин исключаются, поскольку они вводят двойной стандарт для работников разного пола, когда только мужчинам дано право самим принимать решение о выборе работы, а женщины рассматриваются как недееспособные граждане. Они не в состоянии самостоятельно принять решение о выборе работы, поэтому этот вопрос за них решает государство, вводя список запрещенных для женщин работ. Такого рода политика является дискриминационной в отношении мужчин, поскольку тяжелые и вредные условия труда губительны также и для их здоровья.

Действительно, следует признать, что любая негативная дискриминация одного из полов, будь то прямая или косвенная, неизбежно означает позитивную дискриминацию в пользу другого пола и наоборот. Однако советские правоведы утверждали, что «...разница здесь лежит гораздо глубже и состоит она в том, что если материнство в оценке капиталиста, а вслед за ним и капиталистического государства – частное дело женщины, противопоставляемое ее профессиональной деятельности, то в социалистическом обществе материнство признано государством социальной функцией женщины, и поэтому здесь данное противоречие исчезает» [2, 260].

Советское законодательство, охраняя женщину, содействовало вмешательству публичных институтов государства и права в семейную жизнь советских граждан: «...Советское общество, девизом развития которого является «Все для трудящегося человека, его блага», активно помогает женщине сочетать работу на производстве с материнскими

и семейными обязанностями» [16, 167].

Согласно подсчетам советских экономистов, примерно до второй половины 1960-х гг. затраты времени на введение домашнего хозяйства существенно сокращались, а затем стабилизировались и даже несколько повысились. Так, в 1923-1924 гг. в больших городах у женщин-рабочих домашний труд (включая уход за детьми) и труд в личном подсобном хозяйстве составлял 58,4 ч. в неделю, в 1936 г. – 31,1, в 1968 г. – 24,8 и в 1978 г. – 26,4 часа. Примерно две трети затрат времени на домашнюю работу приходилось на женщин и одна треть на мужчин [13, 54].

Обобщая комплекс мер по охране труда женщины-матери, В.Н. Толкунова в 1979 г. писала: «Только социалистическое общество оказало женщине социальную помощь по материнству, в том числе и различными льготами в социальном обеспечении: пособиями, пенсиями и другими видами материального обеспечения и обслуживания женщин и детей. Тем самым социализм создает условия для равного осуществления с мужчиной прав и помогает совмещать роль женщины как труженицы производства с материнством» [16, 167].

Основы трудового законодательства 1971 г. расширили трудовые льготы для беременных (запрет привлечения к ночным, сверхурочным работам, к работам в выходные дни, запрет направлять в командировку) и для женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет (перечисленные виды работ были возможны только с согласия женщины). Основы трудового законодательства 1971 г. повысили охрану труда женщин-матерей при переводе на другую работу в связи с материнством с сохранением им прежнего среднего заработка. В 1981 г. было принято Постановление ЦК КПСС об установлении частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 года. Фактор семейного состояния женщины-матери повлиял и на установление льгот на пособие по уходу за больным ребенком до семи дней, а для одиноких матерей, вдов и разведенных женщин – до десяти дней.

В странах либерального права предпочтение в отстаивании трудовых прав женщин отдавалось судебной защите. Одним из важных решений в реализации принципа равной оплаты за равный труд мужчин и женщин стало вынесенное Судом ЕС по делу «Дефренн против «Сабена»» восьмого апреля 1976 г. Мисс Дефренн – стюардесса бельгийской авиакомпании «Сабена» получала заработную плату в размере 80 фунтов в неделю, в то время как идентичная работа, выполняемая стюардом этой же авиакомпании, оплачивалась в размере 100 фунтов в неделю [14]. Важное практическое значение имело решение Суда ЕС при рассмотрении дела «Маккартни против Смит». Суть дела состояла в том, что женщина, нанятая британской компанией на работу в качестве менеджера, получала заработную плату в размере 50 фунтов в неделю, в то время как ее предшественник-мужчина, занимавший ту же должность менеджера за четыре месяца до ее назначения, получал на десять фунтов в неделю больше. В решении Суда значилось, что женщина может сравнить оплату своего труда не только с оплатой труда мужчины, работающего с ней одновременно и выполняющего такую же работу, но и с оплатой своего предшественника. Интересно отметить тот факт, что толкование, данное Судом ЕС, находилось в противоречии с положениями британского Акта о равной оплате 1970 г., что подтвердило примат права ЕС над правом национальным [19].

Эти материалы создали прецеденты и дополнили национальные законодательства. Однако обеспечение трудовых прав женщин в европейских странах имело противоречивый характер, так как большинство работающих женщин не решалось обращаться в суд для защиты своих прав. Не случайно на состоявшейся в 1980 г. в Копенгагене Всемирной конференции, которая подвела итоги программы «Десятилетия ООН», отмечалось, что наибольшие успехи в улучшении положения женщины достигнуты в странах социалистической ориентации [7, 5].

В 1980-е гг. поиск правовых мер улучше-

ния положения работающих матерей в СССР привел к требованиям дальнейшего увеличения продолжительности их отпуска до трех лет, практике различных видов трудовой занятости (неполный рабочий день, работа на дому, скользящий график). По сравнению с 1970 г. в четыре раза выросли государственные расходы на пособия по беременности и родам, многодетным и одиноким матерям, на рождение ребенка, на детей малообеспеченным семьям [20, 24]. Однако в конце 1980-х гг. уже появились публикации, указывающие на нарушение трудовых прав женщин: «Подобные коллизии возникают в тех учреждениях, научно-исследовательских институтах, различных организациях, где излишек персонала сегодня очевиден и сокращение штатов необходимо. Первыми кандидатами на увольнение чаще всего становятся женщины» [20, 24].

В европейских странах либеральная политика в области защиты трудовых прав женщин была дополнена многочисленными государственными программами, рассчитанными на разные группы работающих женщин: одиноких матерей, женщин с детьми дошкольного возраста, с ограниченными физическими возможностями, представительниц этнических меньшинств [21, 6]. Таким образом, в масштабах Европы осуществляется постепенная трансформация правового либерального государства в правовое социальное государство.

В России в 1990-е гг. наметился переход внутренней политики к модели неолиберализма с его опорой на индивидуальную свободу и сведением к минимуму социальных функций государства. Ренессанс идей либерализма в экономической и политической жизни вызвал стремление переписать раздел Конституции РФ о правах и свободах граждан применительно к неолиберальным образцам. В отличие от предыдущей Конституции СССР 1977 г., которая провозглашала принцип: «Женщина и мужчина имеют равные права», в Конституции РФ, принятой на референдуме 12 декабря 1993 г., в ч. 2 ст. 19 государство гарантировало «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 ряд других обстоятельств» [8].

Трудовой кодекс РФ не содержит дискриминационных по признаку пола правовых норм (см. ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда») [18], однако в условиях конкуренции, свойственной рыночным отношениям, либеральный принцип доступа к труду фактически привел к феминизации как безработицы, так и бедности.

Несомненно, механизм реализации конституционного принципа равноправия мужчины и женщины в Российской Федерации должен быть разнообразным и многоплановым. Необходимо не только копировать западную либеральную модель равных возможностей в сфере труда, но и обратиться к опыту советского трудового права, учтившего две основные сферы жизнедеятельности женщин – занятость на производстве и выполнение материнских функций. Социалистическое прошлое может содействовать закреплению трудовых прав не в меньшей степени, чем опыт развитых капиталистических стран. Условием эффективного использования прошлого опыта становится дифференцированная оценка позитивных и негативных аспектов гендерной политики периода социализма.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бильшай В.Л. Решение женского вопроса в СССР. – М., 1959.
2. Бильшай В.Л. Устранение остатков неравенства между мужчиной и женщиной и значение этого факта для международного женского движения // Советское государство и право в период развернутого строительства коммунизма. – Харьков, 1962.
3. Власов В. Право женщин на труд // Законность. – 1997. – № 8.
4. Жданова Т. Современные подходы к правовому регулированию труда женщин. Перспективы развития права, регулирующего женский труд в России // Юрист. – 2001. – № 7.
5. Завадская Л. Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола// URL: <http://www.owl.ru/rights/women2003/discr-63.html>
6. Законодательство о правах женщин в СССР (сборник нормативных актов). – М., 1975.
7. Идеино-политическая борьба и некоторые проблемы женского движения. – М., 1981.
8. Конституция РФ// URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>.
9. Латыпова Д.Ф. Правовое положение женщин (историко-методологический аспект): Автореферат дис... к.ю.н. 12.00.01. – Казань, 2004.
10. Об условиях труда женщин-трактористок и шоферов на грузовых автомашинах. Постановление НКТ СССР от 9 мая 1931 г. №110 // Законодательство о правах женщин в СССР (сборник нормативных актов). – М., 1975.
11. Поленина С.В. Женщина и государство: правовой аспект// Женщина и свобода. Пути выбора в мире традиций и перемен. Материалы международной конференции 1993 г. – М., 1994.
12. Сабитова И.С. О генезисе конституционного принципа равноправия женщины и мужчины в России и приоритетности его реализации в сфере трудовых отношений// Вестник Поволжской Академии госслужбы имени П.А. Столыпина. – Саратов, 2005. – № 9.
13. Сергеева Г.П. Профессиональная занятость женщин: проблемы и перспектива. – М., 1987.
14. Суд Европейского Сообщества. Избранные решения/ред.колл.: Акопова И.Г., Водолагин С.В., Толстопятенко Г.П., Энтин Л.М. – М., 2001.
15. Сталинская Конституция и женщина // Работница. – 1937. – № 5.
16. Толкунова В.Н. Абрамова А.А. Охрана труда женщин в СССР/ Сравнительное трудовое право. По материалам советско-британского симпозиума. – М., 1987.
17. Толкунова В.Н. Повышение гарантий трудовых прав женщин по новому общесоюзному закону о труде// Вопросы развития трудового права в основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Труды ВЮЗИ. М., 1972. Т.24.
18. Трудовой кодекс РФ // URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
19. Чеботарева А.С. Защита прав женщин в Европейском союзе// URL: <http://xserver.ru/user/zpges>.
20. Шинелева Л. Решение женского вопроса в СССР: достижения и проблемы// Политическое образование. 1988. №3.
21. Шмидт В.Р. Обеспечение трудовых прав женщин: сравнительный анализ международного и национального законодательства // Труд за рубежом. 2003. №3.