

**КОНСОРЦИУМ
ЖЕНСКИХ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ**

Светлана Айвазова

**ОСНОВЫ МЕТОДИКИ
РАСПОЗНАВАНИЯ И ОЦЕНКИ
ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН
НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Издание второе,
дополненное и переработанное**

Москва — 2007

Светлана Айвазова. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007. — С.

Аналитическая разработка и издание Основ методики осуществлены по инициативе Консорциума женских неправительственных объединений, при поддержке Программы малых грантов Отдела печати и культуры Посольства США.

Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда (издание второе, дополненное и переработанное)¹ подготовлены с учетом мнений и сообщений участников экспертного семинара, состоявшегося 25 октября 2007 года в Консорциуме женских неправительственных объединений².

**Список участников экспертного семинара
«Возможности защиты прав человека (женщин)
с использованием существующих в России
государственных механизмов
(суды и Федеральная инспекция труда РФ)»**

П/п	ФИО	Должность
1.	Айвазова Светлана Григорьевна	член Совета при Президенте РФ по содействию развитию гражданского общества и правам человека, главный научный сотрудник Института социологии РАН, д.п.н.
2.	Батракова Зинаида Александровна	адвокат, член Коллегии адвокатов
3.	Ершова Елена Николаевна	Президент Консорциума женских НПО, член Общественной палаты РФ

¹ Первое издание основ методики состоялось осенью 2006 года в виде брошюры «Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости».

² Стенограмма данного экспертного семинара размещена на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

4.	Герасимова Елена Сергеевна	Директор Центра социально-трудовых прав
5.	Гусева Юлия Евгеньевна	Заместитель начальника управления по труду, начальник отдела трудовых отношений и трудовых миграций Министерства труда, занятости и социальных выплат Калужской области.
6.	Гвоздицких Анна Валерьевна	Центр социально- трудовых прав, юрист
7.	Козицкий Александр Григорьевич	Уполномоченный по правам человека Краснодарского края
8.	Козырко Галина Сергеевна	Начальник отдела Министерства труда, занятости и социальных выплат Калужской области
9.	Кудренко Елена Викторовна	Заместитель руководителя Государственной инспекции труда Пермского края по правовым вопросам
10.	Луковицкая Елена Геннадьевна	Аппарат Уполномоченного по правам человека Новгородской области, эксперт по вопросам прав женщин
11.	Саблина Татьяна Владимировна	Консорциум женских НПО, менеджер по работе с регионами
12.	Мельникова Инга Эльмутасовна	Аппарат уполномоченного по правам человека Архангельской области, ведущий консультант.
13.	Першакова Елена Юрьевна	Пермская Гражданская Палата, юрист-консультант
14.	Пронина Светлана Ивановна	Консорциум женских НПО, менеджер по проектам
15.	Томилина Янина Вячеславовна	Федеральная служба по труду и занятости, Начальник отдела надзора и контроля по вопросам особенностей регулирования труда отдельных категорий работников
16.	Ускова Людмила Владимировна	Координатор гендерных программ субрегионального бюро МОТ
17.	Хоткина Зоя Александровна	ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, к.э.н.

Предисловие

Проблему дискриминации женщин формулирует Президент Консорциума женских неправительственных объединений

Елена Ершова³:

Почему мы решили выбрать эту тему и всерьез ею заняться? Дискриминация в сфере труда и занятости — одна из самых важных проблем не только для женщин, но для российского общества в целом. Пока мы не решим ее, пока мы не остановим дискриминацию, а я бы сказала, что за последние годы она не только не уменьшается, но даже может быть и усиливается, мы не решим ни одну социальную проблему в России. По одной простой причине. Дискриминация женщин является первоосновой такого острого социального явления как феминизация бедности. Среди бюджетников, составляющих основную массу бедных, около 80% женщин. Это так называемые «новые бедные», то есть люди, работающие и в то же время живущие в условиях бедности.

Кроме этого мы не решим и проблему детей, потому что очень значительная часть детей живет в семьях с такими бедными работающими мамами, зачастую в одиночку поднимающими детей. Ведь 30% детей в России рождается вне брака. Больше половины браков разваливается. Алименты платят только 16% разведенных мужей. Нечего удивляться, что 57% семей с детьми живут в условиях бедности. А это значит, что дети не имеют нормального питания, не получают нормального образования. Неспроста наши генералы заявляют, что новобранцев в армии приходится откармливать — у них нет сил таскать автомат. И пока дискриминация женщин будет оставаться фактом нашей повседневной жизни, бедности не преодолеть.

³ См. выступление Е.Н. Ершовой на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

Для женщин по-прежнему закрыты престижные и хорошо оплачиваемые профессии. Чем престижнее, чем больше зарплата в профессии, тем меньше там женщин. У нас продолжает сохраняться список запрещенных для женщин профессий, в котором более трехсот названий. Чтобы прикрыть факты откровенного нарушения права женщин на свободный выбор профессии, политики зачастую занимаются дешевой демагогией. Пожалуйста, объясните мне такую заботу о женщинах — она может по состоянию здоровья, в том числе и репродуктивного, стоять на холодной мокрой палубе и заниматься засолкой рыбы. И это не вредно. А вот идти учиться на штурмана или капитана — нельзя, вредно. Стюардессой летать — это можно, а получать образование летчика-штурмана-радиста — никак нельзя. Вот такая любопытная «забота» меня очень удивляет.

К числу запрещенных для женщин относится работа со свинцом, ... с тем, другим, пятым, десятым. А меня всегда интересует вопрос: кто-нибудь проверял, как сказывается на мужском репродуктивном здоровье работа со свинцом, мышьяком и прочими прелестями жизни. Почему мы все это запрещаем женщинам под предлогом заботы об их репродуктивном здоровье. А каково репродуктивное здоровье мужчин? Это нам неважно? И не стыдно ли нам, что на наших космических кораблях летают две американки. А у нас уже несколько лет закрыт прием женщин в группу космонавтов. Приходили к нам женщины, просили помочь. Мы им предложили: пусть кто-то подаст заявление, получит на этом заявлении отказ, тогда вы с этим отказом к нам и приходите. Слова ваши к делу не пришьешь, сделать со словами ничего нельзя. А с бумагой можно обратиться в суд. Нет, исчезли...

Кто у нас в стране занимается этими проблемами? Суды, прокуроры, по закону обязанные обращать на них внимание? Или Федеральная служба по труду и занятости, государственные инспекции по труду в регионах? Какую роль они играют? Занимаются ли они этой проблемой? Если занимаются, то чем конкретно и как? Чтобы сделать эту проблему видимой, мы должны сотрудничать, вместе думать и предлагать, как одолеть дискриминацию женщин на рынке труда, как вывести женщин и их детей из-под гнета бедности. Если эту проблему не решить, то бесполезно говорить о социальной безопасности и стабильности в нашей стране.

Часть I.

Анализ ситуации

Джозеф Стиглиц, лауреат Нобелевской премии 2001 года по экономике, в одной из своих наиболее известных работ «Глобализация: тревожные тенденции» особо подчеркнул, что в наше время «существует «социальный контракт», который связывает граждан друг с другом и с их правительством...Частью социального контракта является «справедливость», которая заключается в том, что бедные имеют свою долю в успехах общества, а богатые разделяют невзгоды общества в периоды кризисов». Это убеждение разделяют и другие западные эксперты. Некоторые из них для оценки политических аспектов социальных трансформаций предлагают использовать новое понятие «дееспособность государства». Оно означает готовность действующей власти осознавать социальные проблемы, адекватно реагировать на них и предпринимать эффективные корректирующие действия — как в ответ на кризисные ситуации, так и в ходе перспективного планирования и управления процессами социальных перемен.

Начав реализацию приоритетных национальных проектов, российское государство, в сущности, попыталось продемонстрировать такого рода «дееспособность». Основной акцент в этих проектах сделан на проблему «сохранения нации», на умножение «человеческого капитала». Благодаря национальным проектам приобрели политическое звучание, в частности, и вопросы демографического состояния страны. О рождаемости как о национальной проблеме говорят сегодня не только первые государственные лица, но и все мало-мальски заметные политические деятели.

Это — факт важный и в целом позитивный. Смущает только одно — подавляющее большинство таких речей отличается предельной механистичностью. О рождаемости рассуждают с инструменталистской точки зрения — так, как будто бы речь идет о производстве станков или тракторов, а вовсе не о сложном процессе взаимодействия людей, живущих в определенных исторических условиях. Практически не учитываются ни реальные жизненные ситуации, ни нынешние ценности, настроения и ожидания наших

сограждан — мужчин и женщин, которых призывают увеличивать семьи, рожать много детей. И по большому счету не просчитывается ответная реакция тех, на кого эти речи направлены.

Как же могут реагировать на эти призывы российские женщины? По данным социологов, воспитание хороших детей является жизненной задачей основной массы наших соотечественниц. И самое главное — три четверти из них хотели бы иметь не одного, как сегодня, а двух-трех детей. Что им мешает реализовать эти желания? В первую очередь, материальные трудности. Рождение второго, и уж тем более третьего ребенка, значительно снижает материальный уровень семьи. Об этом пишут многие эксперты. В стороне от их внимания остается другая, более сложная проблема. В чем ее существо? Прежде всего, в том, что около 90% женщин активного возраста работают в общественном производстве и потому испытывают на себе то, что в советское время определялось формулой «сложности совмещения женщинами профессиональной активности с семейными и материнскими обязанностями». Отметим, кстати, что советское государство худо-бедно, но было озабочено созданием условий, позволяющих женщинам сочетать трудовую деятельность с материнством. У сегодняшнего российского государства нет специальной политики в этой сфере. Показательно, например, что в условиях широкой включенности женщин в общественное производство, государство практически не занимается развитием сети дошкольных и школьных учебных заведений. В России сегодня не хватает 1 миллиона мест в детских садах. Не случайно, наша страна значительно отстает от большинства своих европейских соседей по показателю «безопасное материнство», занимая на соответствующей международной шкале лишь 36 место.

Российские женщины не чувствуют надежной поддержки и со стороны своих мужей. Алкоголизм, наркомания, разводы, насилие в семье, просто мужская безответственность — явления типичные для сегодняшней семейной жизни. К тому же, как уже отмечалось, более трети детей появляются на свет вне брака. Не случайно, выстраивая планы по рождению детей, женщины все чаще рассчитывают только на собственные силы. И на собственные материальные ресурсы, на собственный заработок. Каковы же их шансы на рынке труда? Может ли он обеспечить воспроизводство женской рабочей силы и к тому же дать женщине возможность вырастить не одного, а двух-трех детей в достойных условиях? Ответ, к сожалению, отрицательный. А причина по большому счету одна — дискриминация, нарушение прав женщин.

Основная задача этой методики предложить некоторые **рекомендации по практическому применению существующих норм российского законодательства, направленных на обеспечение прав женщин**. Эти рекомендации могут быть использованы в деятельности Уполномоченных по правам человека, активисток женских организаций, других правозащитников, представителей судебных инстанций, прочих заинтересованных лиц.

Методика подготовлена с учетом международных стандартов защиты прав женщин, обозначенных во Всемирной Декларации прав человека, в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также — в итоговых документах Четвертой Всемирной Конференции по положению женщин (Пекин), Международной Конференции по народонаселению и развитию (Каир), Всемирной Конференции по правам человека (Вена), Всемирного Саммита по социальному развитию (Копенгаген), Всемирного Саммита по устойчивому развитию (Йоханнесбург), Декларации Тысячелетия ООН и др. Во всех этих актах ликвидация дискриминации по признаку пола, обеспечение равноправия женщин и мужчин объявляется одним из приоритетов современной эпохи, главным условием устойчивого развития любой страны.

Очевидно, что формы и способы защиты женщин от дискриминации на рынке труда, в первую очередь, зависят от того, каким образом эта защита гарантируется нормами действующего законодательства. Что же оно обещает?

Защита от дискриминации по признаку пола де-юре.

Принятая в 1993 году Конституция РФ определила, что Россия является демократическим правовым государством, признающим обеспечение прав и свобод человека своей обязанностью. Это определение предполагало, что женщинам, как полноправным членам общества, должна быть предоставлена вся совокупность прав человека, включая право на труд. В соответствии с этим в текст Конституции была включена новая для российского законодательства правовая норма, которая вошла составной частью в раздел «Права человека» (статья 19, часть 3). Эта норма требует, чтобы государство и другие субъекты права **не только гарантировали равные права и свободы мужчин и женщин, но и создавали равные возможности для их реализации**. Она сформулиро-

вана таким образом: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Кроме того, статья 15, часть 4 Конституции РФ провозглашает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Иными словами, применительно к нашему сюжету можно утверждать, что **российские суды обязаны соблюдать соблюдению норм, например, такого международного документа как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**.

Важно отметить еще и тот факт, что статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину судебную защиту его прав и свобод. Любой гражданин вправе обращаться не только в российские суды, но и в международные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все внутренние возможности страны для его правовой защиты.

В середине 90-х годов российские законодатели разработали и приняли такой значимый идеологический акт как «Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Затем были ратифицированы два основополагающих международных документа — Конвенция МОТ (№ 156) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» и «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Как положено в этих случаях, в соответствии с их нормами были приведены и нормы российского законодательства.

Сегодня на предотвращение дискриминации женщин на рынке труда нацелены правовые нормы, включенные в главные своды государственных законов России — Трудовой, Гражданский, Уголовный и другие Кодексы. Они содержат положения, запрещающие дискриминацию по признаку пола. Этих положений достаточно много. Наиболее полно их смысл передают **статьи №3 и №64 нового Трудового Кодекса РФ**. О чем они говорят?

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда провозглашает:

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, ра-

сы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника...

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора поясняет: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола..., не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей...

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке».

Со своей стороны, **закон РФ «О прокуратуре РФ»** признает, что противоречащие закону действия и акты (в частности, те, что способствуют дискриминации, ущемлению прав граждан), могут быть обжалованы прокурором. Прокурор полномочен обратиться в суд за защитой прав и охраняемых законом интересов граждан.

Некоторые эксперты, оценивая антидискриминационный потенциал российского законодательства, подчеркивают, что в нем отсутствуют механизмы восстановления в правах лиц, пострадавших от дискриминации по признаку пола, и привлечения виновных к ответственности⁴. На наш взгляд, эта позиция не совсем корректна. **Серьезные санкции за дискриминацию** граждан по при-

⁴ См. Доклад Московской Хельсинкской группы «Дискриминация женщин в современной России». М.МХГ. 2003. С.9.

знаку пола предусмотрены рядом статей **Уголовного Кодекса РФ, в частности, статьями 136, 145.**

Статья 136. Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина определяет:

- «1. **Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола...**, наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до двух лет.
2. То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо лишением свободы на срок до пяти лет».

Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет предусматривает:

- «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов».

На наш взгляд, даже этот крайне беглый обзор российского законодательства позволяет утверждать, что **в современной России есть правовая база для предотвращения дискриминации по признаку пола**⁵. Российское законодательство в сфере труда и

⁵ См. ниже раздел II. Документальные материалы. Перечень федеральных законов в сфере законодательного обеспечения прав российских женщин.

занятости учитывает международные стандарты гендерного равноправия, которое в принципе может быть защищено с помощью судебных инстанций. Любой российский гражданин, любая гражданка вправе рассчитывать на поддержку правосудия в случае, если столкнется с дискриминацией по признаку пола на рынке труда. А лицо, которое спровоцировало эту ситуацию, может понести достаточно серьезное уголовное наказание.

Однако, как эксперты, так и активисты правозащитных организаций единодушно — и справедливо — утверждают, что **данные нормы законодательства остаются практически невостребованными**. Их не используют для обращения в суд. Почему? Потому ли, что в стране решены проблемы, связанные с дискриминацией по признаку пола? Или потому, что механизмы дискриминации оказываются более мощными, чем существующие возможности правовой защиты от нее? И можно ли сделать соответствующие статьи Уголовного, а также Трудового Кодексов действенным оружием в преодолении дискриминации по признаку пола в России?

Положение женщин на рынке труда де-факто

Чтобы ответить на эти вопросы, обозначим — хотя бы в самых общих чертах, — каково же фактическое положение дел с соблюдением прав российских женщин в социально-экономической сфере.

С начала 90-х годов в нашей стране стали происходить глубокие политические и экономические трансформации. Они привели к серьезным переменам и в социальной жизни. Специалисты единодушно утверждают, что **курс на либеральные реформы сопровождался усилением неравенства социальных позиций и жизненных шансов женщин и мужчин**, которое особенно отчетливо дает о себе знать в сфере занятости, на рынке труда.

Основным процессом, определявшим ситуацию в экономике страны в годы реформ, стало ее разгосударствление, формирование нового негосударственного сектора, куда вошли как частные предприятия, так и предприятия смешанной формы собственности. Одним из результатов этого процесса явилась **гендерная дифференциация рынка труда**: мужчины оказались в численном большинстве среди занятых в динамичном негосударственном секторе экономики, женщины — среди занятых в государственном секторе, особенно — в здравоохранении, науке, образовании, культуре, а так же в числе безработных. Такого рода дифференци-

ация естественно отразилась на усилении дискриминационных тенденций в отношении женщин в сфере занятости, что проявилось в целом ряде достаточно разных показателей.

Первый и наиболее очевидный из них — массовое **вытеснение женщин из общественного производства**. Если в 1990 г. в экономике России было занято 38 млн. женщин, то к началу XXI века уже только около 31 млн. Это значит, что численность работающих женщин уменьшилась в эти годы почти на 7 млн. человек. В 1990 г. женщины составляли 51% занятых, к рубежу XXI века — только 47%. Массовая безработица в большей мере затронула женщин, чем мужчин. От начала 90-х годов и по сей день доля женщин среди официально зарегистрированных безработных неизменно составляет около 2/3. Кроме того, женщинам сложнее, чем мужчинам найти новое рабочее место. Особенно трудно приходится девушкам, только выходящим на рынок труда, и женщинам предпенсионного возраста.

Следующий показатель дискриминации женщин — **увеличение разрыва в оплате их труда сравнительно с трудом мужчин**. Если к началу реформ средняя «женская» зарплата по стране составляла примерно 2/3 «мужской», то теперь, по оценкам большинства экспертов, она не превышает 50%–60%. Причина этого разрыва во многом кроется в усилении межотраслевой дифференциации в оплате труда, поскольку в самом невыгодном положении оказались те отрасли производства, где в составе занятых преобладают женщины, — текстильная, швейная, обувная. А также — отрасли социальной сферы: здравоохранение, образование, культура, социальное обеспечение. В них женщины составляют около 80% работников. Их средняя заработная плата не превышает 40–60% от средней заработной платы по стране. Причем именно в этих отраслях все 90-е годы были правилом хронические задержки с выплатой зарплаты. С другой стороны, происходило вытеснение женщин из тех отраслей, в которых уровень оплаты труда начал существенно расти — в торговле, снабжении и сбыте, общественном питании, страховании, финансовой сфере.

Сопоставляя данные об уровне средней заработной платы по секторам экономики и доле занятых в них женщин, специалисты приходят к выводу о том, что именно государственный сектор формирует спрос на дешевую рабочую силу, на который откликаются в основном женщины. Негосударственный сектор более корректен в отношении труда занятых в нем женщин.

Гендерные различия в оплате труда связаны не только с отраслевыми особенностями женской занятости, но еще и с прямым нарушением принципа равной оплаты за равный труд. Приведем только два примера: заработная плата женщин-врачей в конце 90-х годов была на 20% ниже, чем заработная плата их коллег-мужчин; в середине текущего десятилетия женщины-менеджеры имеют заработную плату, которая составляет только 60% от заработной платы их коллег-мужчин, выполняющих аналогичные функции.

Еще один показатель дискриминации — снижение профессионально-карьерного статуса женщин. Практически во всех отраслях экономики он значительно ниже, чем у мужчин. В числе работников промышленности, имеющих минимальные разряды, 2/3 женщин. В числе же работников наивысшей квалификации лишь 1/5 женщин. Это — парадокс российской экономики. Ведь по показателю высшего и среднего образования женщины заметно опережают мужчин. Согласно официальной статистике, высшее и среднее специальное образование имеют 64% работающих женщин и только 47% работающих мужчин.

Следующий показатель дискриминации — **сложности со становлением женского предпринимательства**. В сфере предпринимательства возникло своего рода «гендерное правило»: чем крупнее бизнес, тем меньше в нем женщин. Их представительство в предпринимательской и банковско-финансовой элите ничтожно мало. Среди владельцев мелких и средних предприятий женщин значительно больше — около 30%.

В результате такого рода трансформаций в стране возникла новая социальная проблема — **феминизация бедности**. Бедность в России приобрела женское лицо. Почему? Потому что **уровень доходов почти трети российских женщин равен всего лишь величине прожиточного минимума**. Женщины образуют большинство среди самых экономически уязвимых групп населения — безработных и пенсионеров. Они же несут ответственность за основную часть неполных семей. Феминизация бедности явилась прямым результатом сравнительно низкой конкурентоспособности российских женщин, особенно — на старте реформ, что было обусловлено не столько их деловыми качествами, сколько самой стратегией реформ. Экономисты доказывают, например, что, в числе прочих причин, феминизация бедности провоцируется минимизацией социальных расходов государства. Кроме того, из года в год федеральный бюджет выделяет в несколько раз больше ассигнований на зоны «мужской ответственности» и занятости

(армия, силовые структуры, содержание высших эшелонов власти), чем на отрасли с «женской» занятостью (социальная сфера, культура, образование, здравоохранение и т.д.).

Что еще влияет на конкурентоспособность женщин? Ограничения на использование женского труда, закрепленные в трудовом законодательстве и снижающие заинтересованность работодателей в привлечении женской рабочей силы. Перегруженность женщин домашним трудом и трудом по воспитанию детей, ограничивающая их трудовую и профессиональную мобильность. Наконец, традиционные стереотипы отношения работодателей (как частных предпринимателей, так и представителей государства) к женскому труду как деятельности «на подхвате у мужчин», не ради реализации своих способностей, а для дополнительного дохода семьи и т.д. Эти стереотипы, в конечном счете, формируют и закрепляют горизонтальную (отраслевую) и вертикальную (карьерную) сегрегацию женщин.

Таким образом, можно с полным правом говорить о том, что в годы реформ **дискриминационные практики** в отношении женщин на рынке труда стали еще более дифференцированными, многоуровневыми, разноплановыми. Вместе с тем, **они сохранили прежний системный характер**. Воедино — то есть в одну систему их связывает неравное отношение к мужчинам и женщинам как к работникам, предлагающим свои услуги на рынке труда. Вопреки действующим нормам права на этом рынке предпочтение всегда отдается мужчинам.

Эту ситуацию фиксируют эксперты⁶, активисты женских и правозащитных организаций, а также представители нового государственного института — региональные Уполномоченные по правам человека. Отметим, кстати, что они оказываются гораздо более чувствительными к дискриминационным тенденциям, чем «традиционные» государственные чиновники. Некоторые из них всерьез занимаются исследованием причин, порождающих гендерную дискриминацию, с тем, чтобы иметь возможность противодействовать ее проявлениям. Уполномоченный по правам человека Свердловской области Т.Г. Мерзлякова подготовила, например, специальный доклад на эту тему: «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам пола и возраста в сфере труда».

⁶ См., например, доклад «Гендерное равенство и расширение возможностей женщин в контексте целей развития тысячелетия». М.ПРООН. 2005, подготовленный Рошиным С.Ю., Зубаревич Н.В.

В нем, в частности, отмечается: «Исследования, проведенные Уполномоченным при подготовке настоящего доклада, показали, что дискриминация в сфере трудовых отношений, в частности, по признакам пола и возраста, превосходит все возможные пределы»⁷. И в тоже время: «Практика обращения женщин в суд с исками на работодателей... на сегодняшний день отсутствует... статья 136 УК на сегодняшний день практически не работает»⁸. О дискриминации по признаку пола и нарушениях трудового законодательства говорила в докладе «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Калининградской области за 2004 год» И.Ф. Вершинина, Уполномоченный по правам человека Калининградской области⁹.

По инициативе и при поддержке Уполномоченного по правам человека Новгородской области Г.С. Матвеевой Новгородским гендерным центром было проведено специальное социологическое исследование «Мониторинг реализации права женщин на труд в Новгородской области». Обсуждение его результатов состоялось 12 октября 2007 г. на областной конференции под тем же названием¹⁰.

Рассказывает Елена Луковицкая:

Гендерная дискриминация на рынке труда проявляется в неравенстве статусов индивидов на основании пола. Это, прежде всего, неодинаковое вознаграждение за равный труд, практики найма на работу и продвижения по службе. Это — еще и разная представленность мужчин и женщин в разных сферах деятельности: как правило, преобладание мужчин в более доходных сферах труда и занятости, женщин — в менее доходных. И вертикальная сегрегация — трудности продвижения женщин по должностной лестнице.

Чтобы высветить существо проблемы, я решила посмотреть, с одной стороны, на сферу найма. Точнее, на то, как нанимаются

⁷ Мерзлякова Т.Г. «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам пола и возраста в сфере труда». Специальный доклад. Екатеринбург. 2005. С. 4.

⁸ Там же. С. 14-15.

⁹ Вершинина И.Ф. «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Калининградской области за 2004 год». Калининград. 2005. С. 77.

¹⁰ См. подробнее: Луковицкая Е.Г. Социологическое исследование «Мониторинг реализации права женщин на труд в Новгородской области». Великий Новгород. 2007. С разрешения автора материал размещен на сайте Консорциума.

на работу мужчины и женщины в центрах занятости Великого Новгорода и в кадровых агентствах. Под этим же углом зрения я проанализировала средства массовой информации, которые выходят у нас в Новгороде. С другой стороны, я сделала вторичный анализ тех исследований, которые есть у нас в Новгороде, по зарплатам, предлагающимся мужчинам и женщинам.

Что выявил анализ СМИ? Ежедневно, например, выходит газета «Новгород», где публикуются объявления о приеме на работу. И эти объявления видят все. Практически во многих из них обозначен фактор пола. По законодательству это запрещено. Но, тем не менее, по частоте предъявляемости пол стоит на четвертом месте в требующихся новгородских вакансиях. Должности руководителей с высокими зарплатами — выше 20 тыс. — предлагаются в этих объявлениях только мужчинам, женщины на должности с такими зарплатами не востребованы. При мне руководитель кадрового агентства разговаривала с одной фирмой, которая искала директора филиала. И она спросила: «А может быть среди женщин тоже поищем, есть хорошие женские кандидатуры». В ответ было сказано, что на эту должность рассматриваются только мужчины.

Из объявлений в новгородских газетах: «требуется программист-мужчина», или «руководитель филиала, мужчина, зарплата 41 тысяча». Даже в магазин «Грибочки» требуется продавец-консультант мужчина. Я специально позвонила и спросила, а вот если я, женщина, приду устраиваться к вам на работу? Мне говорят, что в принципе, можете. Я спрашиваю: «А почему у вас в объявлении стоит, что требуется мужчина?» Ответ: «Мужчина все-таки предпочтительнее...» Или: кадровое агентство «Бизнес-персонал» ищет зам. начальника коммерческого отдела — тоже мужчину, зарплата 25 тыс. рублей. То есть, все должности с зарплатами больше 20 тыс., изначально только мужские.

Что же предлагается девушкам и женщинам? Объявления «для ухоженных девушек от 18 лет» в массажные салоны — на работу проститутками — 5 тыс. рублей в день. Понятно, что даже замечательный массажист не может получать зарплату 5 тыс. в день. И это — объявления в газете, которая поддерживается областной администрацией. Гарантируется при этом: бесплатное жилье, материальная помощь и даже помощь при поступлении в вузы.

Взглянем на буклеты кадровых агентств. Я прошла по некоторым кадровым агентствам и увидела, что все рекламные проспекты печатаются с изображением мужчин. Я спросила в одном

известном кадровом агентстве, а почему у вас в буклетах изображены только мужчины, а где женщины? И мне показали такой огромный плакат. На нем — роскошная девушка в свадебном платье с декольте, мужчина в костюме. Я спросила: «Извините, а у вас что, служба знакомств, почему женщина в декольте, в свадебном платье, а мужчина в деловом костюме?». Вразумительного ответа, конечно, не получила. Мой вывод: кадровые агентства в основном работают на мужчин. Я приведу их статистику, она показывает, что в эти агентства приходят в основном женщины, но трудоустраивают они в основном мужчин.

Дальше я обратилась в службу занятости Великого Новгорода и обнаружила, что гендерной статистики там не ведется. Я попросила их показать, какие вакансии есть для мужчин, какие вакансии — для женщин, какие зарплаты предлагаются мужчинам, какие зарплаты — женщинам. Их программа не предусматривает разделения данных по полу. Мне пришлось сидеть с девушкой, она мне называла данные, и я вручную все выписывала для того, чтобы выбрать эту гендерную статистику.

По полученным таким образом данным, у нас в городском центре занятости состоит на учете 33% мужчин и 67% женщин. При этом — женщины более образованны. Высшее образование имеют 23% женщин, стоящих на учете. Женщины чаще, чем мужчины, имеют среднее профессиональное образование и начальное профессиональное образование.

Что касается сельской местности, ситуация еще хуже. Если в городе 67% женщин состоит на учете в центре занятости, то в районе их 76%. Образованных женщин там также больше, чем мужчин.

Вакансии Новгородского центра занятости делятся надвое: с означенным полом — «только для мужчин» и «только для женщин» или «безразличные» к полу. Анкетное «безразличие» к полу не означает, что при прочих равных условиях на вакансию возьмут женщину. Если вакансия предлагает маленькую зарплату, то скорее возьмут женщину. Если же речь идет о должности с высокой зарплатой, то возьмут мужчину.

Я решила проанализировать, какие вакансии, предлагаемые центром занятости, предполагают оплату труда ниже прожиточного минимума. Прожиточный минимум по Великому Новгороду: 3920 рублей — для женщин, 4200 рублей — для мужчин. В среднем, четыре тысячи рублей. Это — данные нашего областного Комитета по труду и занятости. Оказалось, что имеется 467 женских

вакансий ниже прожиточного минимума, что значительно больше числа аналогичных мужских вакансий. Последних — 211. Когда я просматривала статистику по профессиям, то обнаружила такие данные: **воспитатель детского сада — 2 тыс., максимум 3 тыс. рублей, а прожиточный минимум 3920.** Вот такая у нас ситуация.

Зарплаты, предлагаемые в центре занятости «Вакансия», я проанализировала с точки зрения средней зарплаты по Новгородской области. Средняя зарплата по Новгородской области — 10 тыс. рублей. Если брать новгородские предприятия — 12–13 тысяч рублей. В числе вакансий с зарплатой более 10 тыс. — мужских 81,7%, женских — 5,6%, «безразличных» к полу — 12,6%. Такая же ситуация характерна в целом для всех занятых.

Гендерная дискриминация проявляется и при приеме на работу. Она выражается, прежде всего, в возрастных ограничениях для женщин. Безработные женщины, которых мы опрашивали, это в основном либо лица до 25 лет, либо, и их больше, от 40 лет. Ограничением является и наличие малолетних детей. И предпочтение мужчин при равных квалификациях. Например, магазин «Квартал» предлагает работу продавца: для женщин зарплата 8 тыс., для мужчин — 10 тыс. рублей. Такое объявление публикуется в газете. Там же контролерам счетчиков — женщинам предлагается зарплата 4,5 тыс., мужчинам — 7,5 тыс., хотя контролировать приборы могут и мужчина и женщина. Если у женщины есть опыт, она точно также может заниматься этой работой.

Все участники клуба ищущих работу — это женщины. Я присутствовала на его занятиях по поддержке женщин. На этих занятиях становятся очевидными психологические последствия дискриминации на рынке труда: поскольку выбор достойных вакансий с достойной зарплатой для женщин ограничен, то женщины часто чувствуют себя объектом выбора, то есть из них выбирают, в женщинах больше копаются, чем в мужчинах. Мужчина больше сам выбирает, а женщин чаще выбирают.

В целом структура вакансий, предлагаемая новгородскими центрами занятости, новгородским рынком труда мало соответствует образовательным, профессиональным и квалификационным характеристикам женщин, ищущих работу. Сам рынок труда у нас ориентирован, как мне кажется, на мужчин. У нас открыли металлургический комбинат, другие предприятия с мужской занятостью. Женщины сосредоточены у нас в бюджетных сферах, где зарплата меньше, чем на промышленных предприятиях и в бизнесе. По данным на 1 января 2007 года, например, в здравоохранении,

где 71% работающих составляют женщины, средняя зарплата равняется 6900 рублей. В сфере образования — средняя зарплата 6020 рублей. Вы помните, что по области у нас средняя зарплата 10 тыс. рублей. Приведу данные о реальной зарплате по Новгороду для мужчин и женщин. Большинство опрошенных социологами мужчин имеют зарплату от 10 до 15 тысяч, большинство опрошенных женщин — зарплату от 5 до 10 тысяч рублей.

Кто способен бороться с дискриминацией по признаку пола в сфере труда и занятости

Может ли сопротивляться этой системе неравенства **конкретная женщина**, которую российское законодательство признает по сути **единственным субъектом права, правомочным обращаться в суд по тем или иным случаям дискриминации**? Каким образом она докажет, например, что работодатель отказывает ей в приеме на работу, или увольняет, не по профессиональным качествам, а по мотивам дискриминации, то есть — заведомо предпочитая ей работника мужчину? Очевидно, что сбор доказательств в таких случаях — задача крайне сложная. Но еще сложнее опротестовать факты дискриминации, связанные, скажем, с нарушениями в оплате женского труда, особенно, если речь идет об оплате труда в различных отраслях народного хозяйства, с горизонтальной сегрегацией. Почему, например, труд воспитательниц детского сада, требующий предельной концентрации психической энергии, специальных знаний, умения, оценивается в десятки раз ниже труда добытчиков нефти или строителей? Как и на кого жаловаться конкретной воспитательнице, если она осознает, что ее низкая зарплата есть результат дискриминации по признаку пола?

Очевидно, что индивидуальные обращения в суд в таких случаях вряд ли возможны. Речь может идти скорее о **коллективных действиях против такого рода проявлений дискриминации**. Не случайно, международное сообщество включает категорию «права женщин» в особый раздел прав человека, квалифицируя их как «права человека третьего поколения». Основное отличие этой категории прав человека от двух других — «естественных» и «основных» — заключается в их «коллективном» характере. Если права человека первых двух поколений обращены к индивиду, то **коллективные права адресованы скорее к определенным социальным**

группам, нуждающимся в дополнительных гарантиях для защиты своих прав. Главным образом потому, что — опять же в отличие от двух первых категорий — эти права в полной мере невозможно отстоять на индивидуальном уровне. **Задача защиты этих прав в таком случае ложится на общественные организации, включая профсоюзы, женские, другие правозащитные организации, которые должны обрести соответствующие правовые полномочия, а также на государство и созданные им институты социального партнерства.**

Между тем российское антидискриминационное законодательство в сфере труда и занятости апеллирует именно к индивиду — оно выстраивает схему: работодатель-работник. Такая схема предполагает, что в правовые отношения вступают конкретные лица по поводу нарушения конкретного права. То есть речь идет не о системе определенных отношений, а о конкретном их проявлении в конкретном случае. Очевидно, что такая схема нуждается в серьезных дополнениях.

Тем не менее, подчеркнем, что и **индивидуальные обращения в суды** по фактам дискриминации не только возможны, но и **крайне необходимы**. Массовые судебные процессы способны вывести дискриминацию по признаку пола из «тени», придать ей видимый и значимый социальный смысл. Но сами по себе эти процессы не возникнут. Они начнутся лишь при соблюдении целого ряда условий. Первое и главное из них заключается в том, что работающая женщина будет понимать: в сфере труда она может стать объектом дискриминации, у которой есть определенные признаки. И в случае столкновения с дискриминацией она имеет право на защиту со стороны судебных органов, государственной трудовой инспекции, правозащитных организаций. А дальше ей остается только выяснить адреса и воспользоваться услугами судебных органов или правозащитников. Пока такие факты остаются крайне редкими, настолько редкими, что статистика их не фиксирует. Это значит, что первым и, может быть, главным барьером на пути пострадавших от дискриминации в судебные органы остается слабое правовое сознание — как работающих женщин, так и их работодателей. И задача женских, правозащитных организаций, а также экспертного сообщества расшифровать, разложить по полочкам **признаки дискриминации**, показать, когда, где и как работающие женщины подвергаются дискриминации, и какую ответственность могут понести за это работодатели.

Конкретные методы распознавания фактов дискриминации и противодействия им

О каких конкретных случаях дискриминации можно и нужно говорить сегодня с работающими женщинами? О том, что на рынке труда чаще всего они могут столкнуться с нарушением их прав в случаях поиска работы и найма на то или иное вакантное рабочее место. Столь же вероятны случаи посягательства на их права при увольнениях. Ограничения в доступе к определенным профессиям или отраслям, сложности с карьерным ростом, с повышением заработной платы, проблемы с получением дополнительного образования и повышения квалификации — все это можно квалифицировать как дискриминацию.

Очень важно описать **конкретные случаи нарушения прав женщин, квалифицируя их как примеры дискриминации**. Такая работа создает своего рода каркас для сбора доказательной базы по фактам дискриминации и всерьез облегчает процедуру обращения в суд конкретных лиц. Этой работой занимаются социологи, зачастую по заказу общественных организаций. Социологи используют разные методики выявления дискриминации. Самыми распространенными из них являются: **интервьюирование** работодателей и работников, **контент-анализ** объявлений о приеме на работу, так называемые «аудит стади», или **аудитное изучение** вопроса о конкретных формах дискриминации. Две первые методики освоены российскими социологами и правозащитниками. Аудитное изучение дискриминации только начинается. Оно также предполагает разные способы исследования.

Обозначим самые простые и распространенные из них. Вот как возможно, например, провести исследование дискриминации при найме на работу. В службу занятости (или в кадровое агентство) после предварительной договоренности приходит эксперт и наблюдает за тем, как совершается процедура найма, сравнивая отношение к нанимающимся женщинам и мужчинам с учетом их анкетных данных. Используя этот метод эксперты утверждают, что взгляд со стороны на то, как идет разговор о найме, когда один нанимается, а другой подыскивает ему работу, позволяет обнаружить едва ли не все нарушения принципа равного обращения с потенциальными работниками — мужчинами и женщинами, запрещенные Трудовым Кодексом.

Существует еще одна форма исследования этой проблемы. Например, в одно и то же место потенциального найма приглашается пара — мужчина и женщина. Со сходными характеристиками и анкетными данными. Причем, желательно, чтобы у мужчин и женщин была близкая манера поведения. Это значит, что в идеале различие будет фиксироваться только по одному значимому для результата признаку — полу. Вслед за этой парой несколько таких же пар должны посетить ту же компанию и предложить свои кандидатуры на ту или иную вакансию. Таким образом делаются замеры по реакции работодателя (или его агента) на гендерный фактор, выявляется его потенциальная склонность к дискриминации. Такие исследования стали проводиться в последнее десятилетие в США, в некоторых странах Латинской Америки. Они позволили обнаружить, что в том случае, когда наем на работу проводит мужчина, то на вакантное место скорее всего примут тоже мужчину. Такого рода пара «мужчина-соискатель и мужчина-наниматель» всегда более результативна по заключению соглашений относительно найма на работу. Все остальные комбинации дают менее успешные результаты.

Другой метод выявления дискриминации на рынке труда — **контент-анализ** объявлений о найме на работу с точки зрения гендерных предпочтений. Он уже достаточно освоен и в России. Гендерные исследования по этой методике проводились как в конце 90-х годов, так и в середине текущего десятилетия. Они позволили обнаружить следующую динамику показателей в этой сфере: в конце 90-х годов в тридцати процентах объявлений о найме на работу содержались положения о предпочтениях по полу. На рубеже XXI века такие положения имелись уже в сорока процентах объявлений. В середине текущего десятилетия этот показатель снова снизился до тридцати процентов. Приблизительно половина объявлений указывала на предпочтение женщин, а половина — на предпочтение мужчин. При этом в шестидесяти процентах объявлений о найме имелись упоминания о возрасте кандидата на вакансию. В среднем получалось, что потенциальный работодатель готов нанять работников в возрасте от 23 до 41 года. Причем, начальная граница возраста у мужчин составляет 22 года, а у женщин — 24,5 года. В то же время нижняя возрастная планка у мужчин — 42 года, у женщин — 39 лет. Очевидно, что мужской возрастной коридор шире женского.

Измерение дискриминации при найме на работу проводится и с помощью **различных опросов** работодателей и работников.

Один из таких опросов состоялся в ноябре-декабре 2005 года в управе Восточного административного округа Москвы. Он охватил 75 работников и 75 работодателей и проводился по анкетам, определявшим их предпочтения качеств работника. По пятибалльной шкале оценивались такие показатели как его опыт, квалификация, образование, возраст, пол, внешние данные, рекомендации, социальный статус, наличие знакомых, наличие детей, семейное положение. И, как оказалось, при найме ровно в этой последовательности снижается степень значимости потенциального работника для работодателя. Отметим, однако, что в данном случае речь идет только о ценностном предпочтении, а вовсе не о реальном поведении работодателя. На практике он может зачастую выбирать работника вопреки продекларированным позициям.

Не случайно, рынок фиксирует устойчивые гендерные предпочтения при найме лиц определенных профессий. Когда требуются инженер, программист, экономист, страховщик, специалист по рекламе, работодатели выбирают мужчин. Для женщин же существует явно больше шансов занять вакантное место, если они нанимаются на должность бухгалтера или секретаря. Хотя и в этих профессиях мужчины стали составлять женщинам определенную конкуренцию. Показатель предпочтений при найме женщин на эти профессии за последние десять лет снизился от 80% до 60%.

Вопрос о том, как в реальной практике фиксировать эти нарушения права при найме сотрудников, остается на сегодняшний день открытым. Важно отметить, что еще в середине 90-х годов женские организации попытались создать **первый прецедент по сопротивлению нарушениям при найме на работу**. В чем он заключался? В 1994 году Союз женщин России и Союз юристов г. Москвы, обратив внимание на тот факт, что средства массовой информации регулярно публикуют рекламные объявления, в которых содержатся прямые указания на предпочтение работника по признаку пола, обратились в действовавшую в ту пору Судебную палату по информационным спорам. Они потребовали дать соответствующую квалификацию этому явлению. Судебная палата встала в этом случае на сторону женских организаций. В специальном «Решении Судебной палаты» от 11 марта 1994 года (№5) была зафиксирована следующая позиция: «распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе — рекламных объявлений, направленных на прямое или косвенное ограничение прав, или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от призна-

ка пола, является грубым нарушением принципа равноправия, закрепленного в Конституции РФ и других законодательных актах». Вместе с этим целому ряду влиятельных российских изданий, включая газету «Известия», были объявлены достаточно строгие замечания о недопустимости публикаций такого рода и их прямой ответственности за них¹¹.

Если бы данный прецедент стал стимулом для обращения в судебные органы по подобным же случаям со стороны других правозащитных организаций, практика размещения дискриминационных объявлений в средствах массовой информации была бы всерьез подорвана. К сожалению, ни в ту пору, ни позднее эта антидискриминационная инициатива своего развития не получила.

Рассказывает Елена Герасимова¹²:

Наш центр летом этого года проводил анализ объявлений о вакансиях в трех городах. Мы взяли в качестве объектов Москву, Самару и Кемерово. Проанализировали какое-то невероятное количество объявлений — 37 366. Но мы смотрели на эти объявления не просто с гендерной точки зрения, мы выявляли наличие дискриминационных требований по разным признакам — и по гендерному, и по возрастному, и по другим признакам тоже. В итоге получилось, что в среднем 29% объявлений содержат дискриминационные требования по полу. Но при этом в Москве — 36% таких объявлений, а Кемерово — 17%. То есть, чем больше город, тем больше число дискриминационных объявлений. То же самое с требованиями по возрасту. В среднем 44% объявлений содержат дискриминационные объявления по возрасту, но из них в Москве — их 59%, а в Кемерово — 25%. Самара же по этим показателям все время идет где-то между ними.

Кроме того, мы тоже делали анализ дискриминационных требований, связанных с уровнем зарплаты. По полученным данным совершенно очевидно, чем выше предлагается зарплата, тем больше дискриминационных требований. Мы просчитали и количество дискриминационных признаков в объявлениях. Наш вывод:

¹¹ См. раздел II. Документальные материалы. Решение Судебной палаты по информационным спорам РФ о равноправии женщин (№ 5) от 11 марта 1994 г.

¹² См. выступление Е. Герасимовой на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

в среднем до 66% объявлений содержат хотя бы один дискриминационный признак. Один признак — 25% объявлений о вакансиях, два признака — 23%, три признака — 3%.

Когда мы подняли этот вопрос в средствах массовой информации, то получили любопытную реакцию со стороны руководителей кадровых агентств. Они утверждают, что, размещая такого рода объявления о вакансиях, кадровые агентства делают благое дело — экономят время и работников, и работодателей. Что касается требований работодателя, то они оправдываются таким аргументом: это его бизнес, а потому он имеет право нанимать того, кто ему нужен. Примерно такая логика. При этом никто из работодателей и работников кадровых агентств не понимают, что в таком подходе кроется какое-то нарушение закона.

Мне кажется, в этом и заключается проблема для большинства и государственных, и негосударственных служб занятости или кадровых агентств. У них даже мысли не рождается, что когда они предлагают работодателям бланк, в котором обозначены позиции «М» / «Ж», или возраст, в этом есть что-то неправильное. А ведь в большинстве стран, где проводится специальная политика по преодолению дискриминации, такие объявления просто не будут брать, потому что за них придется нести ответственность.

Международный опыт исследования дискриминационных практик и его применение в России

В последние десятилетия в России начал осваиваться тот опыт исследования дискриминационных практик и противодействия им, который накоплен международными организациями, в частности, Международной организацией труда (МОТ). Особенность гендерной политики МОТ заключается в том, что все вопросы, связанные с нарушением прав и свобод, рассматриваются этой организацией с акцентом на использование механизмов **трипартизма, то есть системы социального партнерства государства, работодателей и профсоюзов**. МОТ выстраивает свою политику обеспечения равных прав и равных возможностей женщин и мужчин, используя структуры и практику взаимодействия этих субъектов.

Какие тут открываются возможности? Во-первых, можно использовать **механизм отчетности государства по выполнению ратифицированных им конвенций МОТ**. Так, в частности, Россий-

ская Федерация ратифицировала три конвенции МОТ, которые имеют непосредственное отношение к вопросам дискриминации. Это 100-я Конвенция «О равенстве вознаграждения», 111-я Конвенция «О дискриминации в сфере труда и занятости» и 156-я Конвенция «О работниках с семейными обязанностями». В России обязанность отчитываться по ним возложена на Министерство здравоохранения и социального развития. Если данное министерство будет добросовестно относиться к этой функциональной обязанности, то его отчеты, в соответствии с требованиями МОТ, должны включать описание судебных практик, рассмотрение в суде дел о дискриминации по признаку пола. А также — информацию о принимаемых в этой связи государством мерах и процедурах. Это значит, что добросовестная подготовка к составлению отчетов по данным Конвенциям в принципе способна побудить правительство более ответственно относиться к принятым на себя обязательствам по ликвидации дискриминации по признаку пола и тщательно отслеживать факты нарушения прав работников — женщин и мужчин, используя хотя бы наличные государственные структуры, например, Федеральную инспекцию по труду и занятости.

Как показал опыт текущего десятилетия, свои возможности имеет и другая методика МОТ. Речь идет об **обследованиях конкретных фирм и организаций на предмет выявления дискриминации на рабочих местах**. Три года назад проверялись, например, три предприятия в Москве. Среди них были такие известные фирмы как «Парижская коммуна» и «Красный Октябрь». В ходе обследования опрашивались работники, работодатели, специалисты отделов кадров. В итоге стало очевидно, что эти обследования создают хорошую основу для анализа ситуации с дискриминацией по признаку пола, а также для обращения к правительству по результатам этих обследований.

В работе с профсоюзами МОТ ориентируется, в первую очередь, на включение вопросов о предотвращении дискриминации по признаку пола в коллективные соглашения и договоры всех уровней. У МОТ есть определенные результаты и здесь. В частности, разработан **модельный закон**, в котором сформулированы подходы к включению вопросов **гендерного равенства в коллективный договор**.

Работодатели — это самый сложный партнер, с которым пытаются работать МОТ. Работодатели не всегда готовы к серьезному обсуждению вопросов дискриминации. Им трудно понять, почему **выгодно проводить политику, направленную на ликвида-**

цию дискриминации по признаку пола. Их следует убедить в том, что такая политика не грозит им дополнительными издержками. А потому нужно искать какие-то специальные аргументы, которые доказывали бы им, что такая политика выгодна для фирмы, что она обеспечивает фирме поддержку со стороны работников. Некоторые обследования, проведенные МОТ, например, в Латинской Америке и в ряде азиатских стран Тихоокеанского бассейна, доказали, что реализация социально ответственной политики в отношении работников-женщин, которые уходят в декретный отпуск, а затем растят детей до определенного возраста, в частности, сохранение за ними рабочих мест — оборачивается выгодой для работодателя. Последний завоевывает преданных работников, труд которых будет отличаться более высокой производительностью.

В том же русле работает и ООН. Одна из ее структур недавно выступила с инициативой заключения так называемого **«Глобального договора»**. В его основу положена идея привлечения бизнеса к решению социально-значимых вопросов. Один из пунктов этого «Глобального договора» посвящен проблеме дискриминации по признаку пола. Как показывает опыт работы Московского бюро МОТ в рамках реализации идеи «Глобального договора», в Российской Федерации тема дискриминации на рабочих местах воспринимается предпринимателями с трудом. Пока они не готовы разрабатывать какие-то специальные программы по обеспечению равенства возможностей работников — женщин и мужчин. Они скептически реагируют на примеры различных западных компаний, добившихся серьезных результатов в области преодоления гендерной дискриминации. Опыт таких компаний, как «Барклай», «Дойче телеком», «Икея», которые заключают коллективные соглашения по предоставлению работникам — женщинам и мужчинам равных возможностей, или о правах работников, их не вдохновляет¹³.

Три года назад МОТ так же стала применять методику **гендерного аудита**. Сначала — в своих собственных подразделениях и офисах. Затем Московское бюро МОТ пришло к соглашению о проведении такого аудита с одним из своих основных партнеров — Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР). Причем, речь идет о гендерном аудите не только в центральном аппарате ФНПР, но и об аудите в ее региональных структурах, а также — в различных отраслевых организациях и на уровне предприятий. Если это соглашение будет реализовано, то будет осуществ-

¹³ См. раздел II. Документальные материалы. Примеры успешных действий.

лен самый крупный гендерный аудит в самом влиятельном профсоюзе из числа тех, что входят в состав МОТ. Инициаторы проекта рассчитывают привлечь к нему внимание средств массовой информации. Участие средств массовой информации в таком проекте важно и для успеха самого проекта, и для привлечения внимания общественности к проблеме дискриминации по признаку пола. Ведь сегодня **гендерное неравенство в сфере труда — это та тема, на которую средства массовой информации вообще не обращают внимания**. А без этого, как известно, вроде бы не существует и самой темы.

Чрезвычайно важен и **международный опыт в сфере правового просвещения работников**. Такое просвещение осуществляется в разных формах, но по одному принципу — сделать максимально доступной информацию о ситуации на рынке труда и о поведении на нем. В Канаде, например, специально распространяются так называемые «Памятки поступающим на работу». В них подробно рассказывается о том, с какой ситуацией может столкнуться соискатель рабочего места в бюро по найму, как ему вести себя. И вместе с тем, какие вопросы при приеме на работу соискателю можно задавать, и какие вопросы ему задавать нельзя — они будут проявлением дискриминации. В числе последних — вопросы о семейном положении, о наличии детей и т.п. На них соискатель отвечать не обязан. С другой стороны, в США в университетах, в учреждениях, офисах широко распространяется информация о том, куда обращаться при необходимости найти работу, что нужно делать, какие шаги предпринимать, где находятся бюро по найму и т.д. Эта информация изложена самым простым языком. Также излагается информация о том, что делать в случае необоснованного увольнения.

Что делает сегодня российское государство для преодоления дискриминации на рынке труда

Рассказывает Янина Томилина¹⁴:

Федеральная служба по труду и занятости занимается вопросами труда и занятости, миграции, альтернативной гражданской службы.

¹⁴ См. выступление Я.Томилиной на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

Во-первых, о занятости женщин. В настоящее время на рынке труда среди безработных преобладают женщины. По данным Росстата, они составляют 59,9% от общего числа безработных. Определяющим фактором женской безработицы следует считать темпы сокращения занятости женщин. Работодатели с большим желанием сокращают женщин, а не мужчин, поскольку женщина сидит с больными детьми, рождает в самый неподходящий момент, и три года ее не будет на работе.

Что делает Федеральная служба по труду и занятости в связи с женской безработицей? Основные направления государственной политики в этой области предусматривают внедрение эффективных механизмов профилирования на профориентацию, на подготовку и психологическую поддержку женщин. Это касается большей части тех женщин, которые используют три года отпуска по уходу за ребенком. Им очень сложно возвращаться на работу без переподготовки. Эти услуги по информированию безработных, их психологической поддержке, профобучению, организации временных работ — оказывают службы занятости. Также службы занятости проводят ярмарки вакансий, оказывают содействие безработным женщинам в организации собственного дела.

Несколько слов о том, в каких условиях женщины работают. На протяжении последних лет условия их труда, к сожалению, стабильно ухудшаются. Анализ надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда свидетельствует о том, что у самих работодателей нет реальных стимулов для создания здоровых и безопасных условий труда. Это касается не только женщин, но и несовершеннолетних, и мужчин. Работодатели не хотят вкладывать средства в переоснащение производства, поскольку это требует огромных материальных затрат. Такая ситуация приводит к высокому уровню травматизма и профзаболеваний как среди женщин, так и среди мужчин. В 2005 году на производстве погибло 359 женщин, в 2006 году — 389. Мужчин при этом погибает значительно больше.

Какие меры способны изменить эту ситуацию? Во-первых, наличие нормативно-правовой базы, соответствующей уровню развития современных производств. Существующая нормативная база устарела, многие нормативные документы уже не действуют. Проблема в том, что в ходе административной реформы исчезла такая структура как Министерство труда, которое занималось разработкой нормативных документов в сфере труда. Во-вторых, необходимо принятие комплекса мер, направленных на повышение

экономической заинтересованности и стимулирования работодателей, для того, чтобы они создавали приемлемые условия труда для женщин, начиная с их приема на работу. Работодателю у нас легче заплатить штраф в 2000 рублей, чем улучшить эти условия — затраты будут намного больше.

Еще раз отмечу, что Федеральная служба по труду и занятости сама не занимается проверками, это осталось в прошлом. Занимаются проверками условий труда на предприятиях государственные инспекции труда в субъектах РФ. Наша основная деятельность — это надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде на основе анализа работы государственных инспекций труда. Мы контролируем работу государственных инспекций труда, работаем на материале, который нам представляют. Но к нам могут непосредственно обращаться и граждане — с жалобами на работу наших инспекций, в том случае, если человек считает, что в должной мере не были защищены его права.

До введения 90-го федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс» вопросами дискриминации занималась и Федеральная инспекция труда. Но вот уже год как у нас эти полномочия убрали. Мы занимаемся проблемой дискриминации только в тех рамках, какие нам определили законодатели. Законодатели забрали от нас эти полномочия по дискриминации и **передали их суду, только суду**.

Но мы **наделены правом обратиться в суд от лица работника**. Если работник пожелает, чтобы от его лица выступала инспекция, это будет сделано. Работнику должна быть предоставлена помощь — от составления искового заявления до окончания судебного разбирательства. Защита трудовых прав является бесплатной. У судебных органов также есть право привлекать в качестве экспертов работников инспекции.

Рассказывает Елена Кудренко¹⁵:

Инспекция труда, контроль и наблюдение за исполнением трудового законодательства, проверка соблюдения трудовых прав женщин у нас осуществляется постоянно. При каждой проверке инспектор отдельно изучает вопрос о соблюдении трудовых

¹⁵ См. выступление Е. Кудренко на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

прав женщин. Это — работа совершенно не компанийская, это постоянная наша работа.

Функции государственной инспекций труда прописаны в Трудовом Кодексе. По закону мы осуществляем надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, что выражается в проверках. Все наши инспекторы постоянно осуществляют проверки в организациях, у индивидуальных предпринимателей. И прямо скажу, что большинство наших проверок основано на обращениях граждан. При этом мы обязаны соблюдать конфиденциальность и не разглашать работодателю источник нашей информации. У нас в инспекции ежедневно ведется личный прием граждан. И любой работник может проконсультироваться с инспектором. Бывают случаи, когда нарушаются трудовые права конкретного гражданина. И он хочет, чтобы именно мы его защитили. Проще, когда работник приходит и говорит: у нас своевременно не выплачиваются зарплаты, нам не выплатили, скажем, за сентябрь а уже кончается октябрь. И тогда мы говорим: если вы не хотите, чтобы мы называли вашу фамилию, мы будем рассматривать этот вопрос в отношении всех работников и предписание — а это документ, который мы выдаем по результатам проверки, — предписание с требованием устранить нарушения будет выдаваться в отношении всех работников вашей организации. И чаще всего работники на это соглашаются. Такая проверка у нас называется целевой, и мы проверяем именно те вопросы, на которые ссылались в жалобах. Если это заработная плата — проверяем вопросы соблюдение сроков выплаты заработной платы.

В последнее время подавляющее **большинство нарушений прав работников связано с трудовым договором**. Еще два-три года назад трудовые договоры в письменной форме вообще не заключались. Мы боролись с этим, привлекая работодателей к административной ответственности. Такая административная ответственность предусмотрена Кодексом РФ об административных правонарушениях. Это либо штраф, либо дисквалификация должностного лица при аналогичном повторном нарушении.

Сегодня уже нельзя сказать, что не-заключение трудовых договоров в письменной форме является массовым нарушением. Акценты в правонарушениях сместились. Более актуальным стал вопрос о **содержании трудового договора**. В содержании трудового договора традиционно сохраняется такое нарушение как **неуказание в трудовом договоре размера заработной платы** работодателем. Очень не любит работодатель указывать в трудовом

договоре конкретный размер заработной платы, тарифной ставки или должностного оклада, потому что ему это удобнее. Можно менять правила игры. К тому же работодатель не хочет обременять себя лишней работой. Лишней работы и кадровики для себя не хотят. Я много лет проработала кадровиком и знаю, что изменения в размерах заработной платы сопровождаются большой работой — нужно дополнительное соглашение заключить, указать в нем новый размер заработной платы и т.д. Если коллектив большой — это огромная техническая работа. Так вот не любят работодатели указывать размер заработной платы. Это — массовое нарушение.

С 6 октября 2006 года, когда 90-й закон вступил в силу, появилось важное изменение, которое решило очень много проблем. **Законодатели определили, что экземпляр трудового договора должен выдаваться работнику на руки под роспись на экземпляре, который хранится у работодателя**. Сколько было с этим споров и недоразумений, когда работник говорил, что ему не дали трудовой договор, а работодатель говорил: а мы всем раздали, и ничего знать не желаем.

Сегодня, наконец, мы проверяем экземпляр трудового договора, хранящийся у работодателя, и смотрим: есть ли там **роспись работника в получении своего экземпляра или нет**. Сегодня в массовом количестве выдаем предписания по этому поводу. Женщин это касается прежде всего. Трудовой договор на руках у работника, подписанный работодателем, гарантирует, что работник может обратиться во все инстанции за защитой своих прав. Работник приходит к нам с жалобой, прилагает копию своего трудового договора, и мы уже четко, по пунктам можем начать проверку и выяснить, соблюдается договор или не соблюдается. Это очень важно. Трудовой договор — это первый документ, который необходим каждому работнику. Что касается женщин, то, на мой взгляд, **самая тяжелая ситуация с беременными женщинами**. У меня есть дни приема именно для работодателей. Чаще всего работодатели на этих приемах возмущенно говорят: она меня обманула — она оказалась беременной, она — непорядочный человек, почему она так поступила. И мне большого труда стоит убедить этого работодателя, что возмущаться-то нечем, женщина совершенно ни в чем не виновата. Она никакого преступления не совершила, что вдруг, без спроса работодателя ребенка решила завести. В чем беда беременных женщин? В этой ситуации работодатели начинают оказывать на женщину давление, требуя, чтобы женщина ушла с работы, написав заявление по собственному жела-

нию. Они на нее психологически давят, жмут, и многие женщины поддаются на это давление, потому что не у всех же жесткий, железный характер. Пишут заявление на увольнение по собственному желанию. В такой ситуации нам трудно женщину защитить. Как доказать, что это заявление было написано под давлением? Только в судебном порядке. Если же женщины предварительно придут к нам и проконсультируются, то мы им четко говорим: хотите остаться работать, хотите получить всё, что положено беременной женщине, не надо писать этого заявления.

И я лично, и многие наши инспекторы по телефону сопровождают беременных женщин, которых мы ведем до самого отпуска по беременности и родам, даем им постоянно советы как себя держать. Они у нас благополучно уходят в декретный отпуск и добиваются выплаты пособий. Это тоже довольно массовое нарушение, когда нам приходится вмешиваться и требовать, чтобы женщине выплачивали всё, что положено. Но очень трудно защитить женщину, когда она соглашается на увольнение по собственному желанию. От нас в этой ситуации мало что зависит. Пособия, пресинг в отношении беременных женщин — вот это самые распространенные вопросы, которыми мы занимаемся сегодня.

Рассказывает Александр Козицкий¹⁶:

Деятельность регионального Уполномоченного по правам человека регламентирована региональными законами. В законе, как правило, расписан каждый его шаг. Целый раздел закона обычно посвящен регламентации ответной реакции Уполномоченного на жалобы граждан: что и в какие сроки он обязан предпринять. Скажем, в 15-дневный срок Уполномоченный обязан уведомить и того, кто жалуется, и его обидчика о том, что жалоба принята (или нет) к рассмотрению, какие действия будут предприниматься и т.д. Важно отметить, что работа Уполномоченного направлена, в первую очередь, на восстановление нарушенного права конкретного гражданина. Что имеет как свои плюсы, так и свои минусы.

С чем сталкивается Уполномоченный? Разбирая определенную жалобу, восстанавливая правосудие, Уполномоченный не может сделать этот случай прецедентным, использовать его для из-

¹⁶ См. выступление А.Козицкого на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

менения ситуации многих граждан, оказывающихся в сходной ситуации. Все время Уполномоченный задумывается о том, как решить системный вопрос в целом. Видишь, в чем камень преткновения, а как выйти на системное решение, не знаешь, над этим мучаешься.

Одним из таких важных системных вопросов, ждущих своего решения, является, на мой взгляд, дискриминация женщин. Я с очевидностью осознал это, участвуя в семинарах Консорциума женских НПО. Остановлюсь сейчас на том, какой действующий механизм мы постарались создать для его решения в нашем Краснодарском крае. Мы пошли на первый взгляд традиционным путем. Решили создать специальную Комиссию по гендерному равенству при губернаторе нашего края. В нее вошли заместитель губернатора по социальным вопросам, региональный Уполномоченный по правам человека, представители государственной трудовой инспекции, депутаты регионального законодательного собрания, представители средств массовой информации. Основная задача Комиссии — координация деятельности исполнительной власти. Ее постановления имеют рекомендательный характер и в основном обращены к муниципалитетам. Комиссия только начала работу — состоялись ее первые заседания. Они были посвящены вопросам труда женщин, в частности, законодательству по охране трудовых прав женщин. А также — организации профессиональной переориентации и переобучения, чего требует ситуация в регионе. Край наш — аграрный. Мы начинаем использовать новые технологии землепользования, Поэтому очень остро стоит вопрос профессионального переобучения, в том числе — и женщин, которые оказались в положении безработных. А таких у нас много. Поскольку в состав Комиссии входят представители средств массовой информации, то ее решения очень быстро становятся достоянием общественности.

Еще один рычаг, который я, как региональный Уполномоченный, использую, — это подготовка ежегодных докладов. В таком докладе закон обязывает нас указывать не только на проблемные ситуации, но и на лиц, откровенно нарушающих правовые нормы, включая дискриминацию. Это позволяет напрямую обращаться к нарушителям и заставлять их принимать меры, направленные на профилактику нарушений. Для меня было в какой-то мере открытием обнаружить, каким мощным является этот рычаг.

Сегодня в России действуют 42 региональных Уполномоченных по правам человека, в их числе 11 женщин. Мы объединены в

Ассоциацию региональных уполномоченных. И очень надеюсь, что со временем институт региональных Уполномоченных станет эффективным орудием защиты прав всех граждан — женщин, мужчин, детей.

Как расценивают дискриминацию по признаку пола российские судьи

Еще один значимый для нашей темы вопрос — с чем сталкиваются россиянки в тех редких случаях, когда они все же обращаются в суд по поводу дискриминации. Как утверждают эксперты, чаще всего немногочисленные иски по дискриминации наталкиваются на довольно глухую стену непонимания. Что свидетельствует о **резком разрыве между российским законодательством в этой сфере и соответствующей правоприменительной практикой**. Показательно, например, что **российские судьи** в большинстве своем убеждены в том, что дела, связанные с **дискриминацией по признаку пола**, являются **социально незначимыми** — неопасными и даже несерьезными. Эти представления российского судебного корпуса сложились под воздействием многих факторов. В их числе — и отношение к женщинам как к гражданам и работникам «второго сорта», все еще бытующее в российском обществе, и отсутствие развитой практики ведения судебных дел в этой сфере, и, наконец, теоретическая неопределенность, невнятность понятия «дискриминация» в российском праве.

Не только средний российский судья, но и юристы-теоретики не слишком вникают в тонкости права в этой сфере. Отсутствие теоретически обоснованных и хорошо проработанных представлений о дискриминации не дает возможности в полной мере доказать конкретный факт дискриминации в случае обращения потерпевшей стороны в суд. Судьи крайне неохотно принимают подобные иски. При этом они настаивают либо на использовании внесудебных практик урегулирования конфликтов, либо на перекавалификации искового заявления. То есть на том, чтобы истец обжаловал **не факт «дискриминации», а конкретный случай нарушения трудового законодательства**.

Откуда возникает сама возможность данных требований? Дело, прежде всего, в том, что в действующих российских законах существует несколько **разных толкований понятия «дискриминация»**. Оно расшифровывается и как «различие», и как «наруше-

ние», и «ограничение». Кроме того, в Конституцию РФ введены термины «отрицание» или «умаление» прав человека (статья 55-ая). Под ними также подразумевается нарушение прав человека. В конституционном праве «умаление» предполагает несколько возможных вариантов поведения по отношению к субъекту правоотношения. Первый из них требует создания условий для использования действующего права. В этом плане умаление права есть не — создание условий для использования прав человека и гражданина, или не — предоставление возможностей для реализации прав человека и гражданина. Другой аспект умаления есть непонимание субъектом правоотношений своих возможностей реализовать право. У него это право есть, но его применение осложнено степенью развитости правовой культуры, той или иной социальной позицией и т.д. То есть, сам дискриминируемый в силу особенностей своего правового сознания просто не понимает, что он может быть отнесен к категории лиц, подвергающихся дискриминации. Поскольку в Конституции термин «умаление права» не уточняется, а в других нормативных правовых актах этот термин, как правовая категория, не употребляется, как правило, судьи сами пытаются понять, что это такое. Подчеркнем еще раз, их представление о гендерной дискриминации во многом предопределено отношением к ней как к явлению социально незначимому. Именно поэтому **судьи не склонны связывать проявления дискриминации с уголовно наказуемыми действиями** даже в случаях явного пренебрежения нормами Трудового законодательства.

Эксперты, пытающиеся оказать поддержку жертвам гендерной дискриминации при их обращении в суд, фиксируют два типичных для этой ситуации момента. Первый момент связан с поведением ответчика — работодателя. Этот работодатель, узнав — зачастую впервые — о существовании статьи 136 УК, готов любыми путями уладить конфликт, чтобы не довести дело до судебного разбирательства. Второй — с поведением судьи. Судья использует любые аргументы для того, чтобы убедить истца пойти на соглашение с работодателем и не дать подвести его под статью УК. По его мнению, возбуждение уголовного дела имеет тяжелые правовые последствия — оно способно испортить карьеру «хорошему человеку», который по незнанию или недомыслию поставил жертву в ситуацию дискриминации.

Исходя из этого, некоторые эксперты говорят о **необходимости перекавалифицировать нормы Уголовного кодекса в нормы административных нарушений**, закрепив последние в системе

административной юстиции. Административная юстиция, по их мнению, создает возможности для упрощенной процедуры соглашения между потерпевшей стороной и ответчиком. Она же позволяет третьей стороне, например, правозащитной, женской организации, включиться в процесс переговоров в качестве модератора для внесудебного решения вопроса.

Другие эксперты настаивают на обратном — на **развитии практики обращения в суды по названным статьям Уголовного кодекса**. Их главный аргумент сводится к тому, что сегодня только угроза уголовного наказания способна заставить работодателя считаться с проблемой дискриминации по признаку пола. Если работодатель нарушает права трудящихся, например, увольняет беременную женщину или нанимает работницу, не заключив с ней трудового договора, а затем выбрасывает ее на улицу, не выплатив заработанного жалованья, то пусть у него будет клеймо уголовного. В таком случае практика нарушений трудового законодательства, может быть, станет менее распространенной. Ведь в сегодняшней России, несмотря на наличие серьезных санкций за дискриминацию в Уголовном законодательстве, такие нарушения стали вопиющими. Особенно в сфере теневой экономики, где закон практически не действует, и где отношения между работодателем и наемным работником приобрели характер чуть ли не рабовладельческих отношений. Все проблемы работников (особенно женщин) в теневой экономике обусловлены тем, что их отношения с работодателем выстроены на неформальной основе — без трудового договора, без трудовых книжек, без каких-либо гарантий.

Рассказывает Елена Герасимова¹⁷:

Для наших судов нарушение нормы материального права, нарушение субъективного права имеет значение. Судьи знают, что надо делать, если человека неправильно уволили, или не начислили ему заработную плату, или неправильно перевели на другое рабочее место. Конкретная норма — конкретная реакция. И всё понятно. С дискриминацией судьи настолько не понимают, что делать, они не понимают, что такое вообще дискриминация, а потому всеми возможными способами пытаются уйти от рассмотрения

¹⁷ См. выступление Е. Герасимовой на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

вопросов дискриминации. Они не понимают, как формулировать требования, как рассматривать этот вопрос, что писать в решении, какие могут быть последствия. Для них это практически катастрофическая ситуация, и они делают все возможное, чтобы от нее уйти. В огромном количестве судебных дел просто не указывают слово «дискриминация» в судебных решениях. Не случайно, Международная организация труда, после рассмотрения одного из конкретных дел о нарушениях прав работников в РФ, обратилась к правительству Российской Федерации со специальной рекомендацией, в которой указывалось, что фактически в России отсутствуют конкретные механизмы защиты от дискриминации, что их необходимо создавать и развивать.

Рассказывает Анна Гвоздицких¹⁸:

Когда сталкиваешься с проблемой дискриминации, возникают самые простые вопросы — как написать исковое заявление, как его оформить, что мы можем просить. В статье 3 Трудового Кодекса написано, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации, могут обратиться за защитой нарушенных прав в суд. Вот такая лаконичная формулировка. На самом деле надо сначала разобраться, а что работнику интересно в суде получить? Если это увольнение, не — выплата заработной платы, то там все очевидно. Если более сложные ситуации, скажем, такая как отказ в приеме на работу, то вопрос о способах защиты становится достаточно сложным. Но этот вопрос надо поднимать для того, чтобы возникла некая база прецедентов и наборов решений.

Вернусь к проблеме в целом. Вот человек подвергается дискриминации. Мы пытались возбуждать связанные с дискриминацией уголовные дела. Уголовные дела судьи возбуждать отказываются, ссылаясь на малую степень общественной опасности деяния. А административных методов защиты от дискриминации нет. Кажется, подумаешь, ну не взяли на работу беременную женщину или ее уволили. Привлечение к уголовной ответственности представляется судьям слишком тяжелой санкцией. А никакой другой нет — административной ответственности нет, прокуратура этими вопросами не занимается, все отсылают к суду. Такой за-

¹⁸ См. выступление А. Гвоздицких на экспертном семинаре «Возможности защиты прав человека (женщин) с использованием существующих в России государственных механизмов (суды и Федеральная инспекция труда РФ)» на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

мкнутый круг, возникший оттого, что по нашему законодательству не поймешь, когда мы имеем дело с дискриминацией. **В том случае, если мы установим, что дискриминация есть — есть как системное явление, то сделать мы тоже ничего не сможем.** Намного проще установить, что никакой дискриминации нет — **есть просто нарушение субъективного права. В этом случае можно восстановить на работе,** взыскать материальную компенсацию за причинение вреда и т.д.

Вот почему нам вместе необходимо разобраться, используя весь экспертный потенциал людей, которые занимаются этой проблемой, что же такое дискриминация. На какие подводные камни мы здесь натываемся?

В Трудовом Кодексе понятие «дискриминация» прямо не определяется. В нем говорится лишь о том, что не является дискриминацией. И если мы пытаемся анализировать Трудовой Кодекс, то максимум, что мы из него можем извлечь, это определение дискриминации как нарушения права. Если сравнить это определение с понятием, которое содержится в Конвенции № 111 МОТ о недопущении дискриминации в сфере труда, то обнаружим серьезные различия. Конвенция говорит о том, что дискриминация есть всякое различие, недопущение, предпочтение, проводимое по запрещенным признакам и приводящее к уничтожению равенства возможностей и равенства обращения. Разница подходов к проблеме дискриминации путем использования понятий «равенство возможностей» и «нарушение прав» совершенно очевидна. И все эти ситуации, о которых мы говорим, — прием на работу, продвижение по службе, сейчас это и премии, и дополнительные выплаты — они в лучшем случае по ТК подпадают в категорию «интересы», но не в «права» работника. Их нельзя определить как дискриминационные. Но с точки зрения «равенства возможностей», эти случаи можно квалифицировать как дискриминацию. И это принципиально важно.

К чему мы приходим сейчас? Мы признаем, что дискриминация — это недопущение предпочтения, различия между разными группами работников. Соответственно, что нам делать? Надо себя сравнить с другими работниками. И через сравнение, в качестве одного из способов доказывания, выйти на установление данной проблемы и обосновать свой иск. Когда идет речь о разнице в оплате труда, сравнение очевидно. Можно затребовать среднюю заработную плату других людей, проанализировать конкретные тру-

довые функции и прийти к определенному выводу. Сдвиги и положительные отзывы в этом направлении есть.

Итоги и выводы

В заключение обозначим те болевые точки, которые удалось выявить при анализе различных форм возможной защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости, включая судебную защиту. Отметим, прежде всего, что российское законодательство, направленное на предотвращение дискриминации по признаку пола, учитывает далеко не все проблемы, связанные с **дискриминацией, как системным явлением**, а потому в настоящем виде не может в полной мере способствовать их устранению. Важно и то, что **между российским законодательством**, направленным на предотвращение дискриминации по признаку пола и **правоприменительной практикой существует явное рассогласование**. Именно поэтому необходима серьезная теоретическая проработка проблем дискриминации в области правоотношений, а также — развитие специальных социологических исследований, позволяющих сделать видимыми, наглядными конкретные проявления дискриминации. Пока же очевидно, что российское государство, всерьез продвинувшее де-юре проблематику преодоления дискриминации по признаку пола, де-факто не использует существующих возможностей для развития правоприменительной практики по соответствующим статьям своего законодательства.

Какие задачи возникают в таком случае у женских и иных правозащитных организаций?

Эксперты Консорциума выделили три самые важные из них:

Первая — добиваться создания специальных государственных органов, отвечающих за недопущение дискриминации по признаку пола и проведение политики гендерного равноправия. В их компетенцию должны входить вопросы разработки специальных технологий и программ по обеспечению гендерного равенства, включая их информационное сопровождение и соответствующие пиар-акции.

Вторая — заниматься правовым просвещением работающих женщин, а также работодателей, которое должно включать конкретные знания о возможных проявлениях дискриминации и фор-

мировать отношение к ним как к явлениям недопустимым и социально опасным.

Наконец, **третья**, самая трудная, но и самая актуальная задача — инициировать судебные обращения, судебные иски по фактам дискриминации. В сегодняшней России нет национального механизма по обеспечению гендерного равноправия. В этих условиях развитие судебной практики противодействия дискриминации женщин в сфере труда и занятости способно стать его адекватной заменой. Для этого нужна соответствующая инициатива, даже **мобилизация** женских и иных правозащитных организаций страны. Мобилизация предполагает, что каждая из таких организаций — любого статуса и уровня, на любом съезде, форуме, семинаре, собрании, должна, прежде всего, показать: мы столько дел по дискриминации отправили в суд, провели столько-то процессов, заключили столько-то соглашений.

Эта мобилизация позволит российским женским и иным правозащитным организациям внести свой вклад в развитие демократии в нашей стране. Ведь, в конечном счете, демократия — это процедуры обеспечения равных прав, свобод и равных возможностей всех граждан — женщин и мужчин.

Часть II.

Документальные материалы.

1.

Перечень федеральных законов в сфере законодательного обеспечения прав российских женщин¹⁹

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)
2. Федеральный закон от 30 октября 1997 г. №137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»
3. Федеральный закон от 26 апреля 2004 г. №26-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и дополняющих ее Протокола против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху и Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее»
4. Федеральный закон от 19 июня 2004 г. №52-ФЗ «О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. №223-ФЗ (с изм. и доп. от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г., 22 августа, 28 декабря 2004 г.)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г.)
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. №14-ФЗ и часть третья от 26 ноября 2001 г. №146-ФЗ) (с изм. и

¹⁹ Перечень подготовлен Отделом аналитического обеспечения законодательной деятельности Правового управления Аппарата Государственной Думы к парламентским слушаниям на тему: «Права женщин в российском законодательстве — к 10-летию реализации Пекинской платформы действий», 13 декабря 2005 г.

- доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г.)
8. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ) (с изм. и доп. от 30 марта, 9 июля 1999 г., 2 января, 5 августа, 29 декабря 2000 г., 24 марта, 30 мая, 6, 7, 8 августа, 27, 29 ноября, 28, 29, 30, 31 декабря 2001 г., 29 мая, 24, 25 июля, 24, 27, 31 декабря 2002 г., 6, 22, 28 мая, 6, 23, 30 июня, 7 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 5 апреля, 29, 30 июня, 20, 28, 29 июля, 18, 20, 22 августа, 4 октября, 2, 29 ноября, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 мая, 3, 6, 18, 29, 30 июня, 1, 18, 21, 22 июля, 20 октября 2005 г.)
 9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ (с изм. и доп. от 25 апреля, 25 июля, 30, 31 октября, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 4 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 26, 28 июля, 20 августа, 25 октября, 28, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 22 апреля, 9 мая, 2, 21, 22 июля, 27 сентября 2005 г.)
 10. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. №63-ФЗ (с изм. и доп. от 27 мая, 25 июня 1998 г., 9 февраля, 15, 18 марта, 9 июля 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня, 7 августа, 17 ноября, 29 декабря 2001 г., 4, 14 марта, 7 мая, 25 июня, 24, 25 июля, 31 октября 2002 г., 11 марта, 8 апреля, 4, 7 июля, 8 декабря 2003 г., 21, 26 июля, 28 декабря 2004 г., 21 июля 2005 г.)
 11. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. №1-ФЗ (с изм. и доп. от 8 января, 21, 24 июля 1998 г., 16 марта 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня 2001 г., 11 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 4 ноября 2004 г., 1 февраля, 1 апреля, 9 мая 2005 г.)
 12. Уголовно-процессуальный кодекс РФ (УПК РФ) от 18 декабря 2001 г. №174-ФЗ (с изм. и доп. от 29 мая, 24, 25 июля, 31 октября 2002 г., 30 июня, 4, 7 июля, 8 декабря 2003 г., 22 апреля, 29 июня, 2, 28 декабря 2004 г., 1 июня 2005 г.)
 13. Таможенный кодекс Российской Федерации от 28 мая 2003 г. №61-ФЗ (с изм. и доп. от 23 декабря 2003 г., 29 июня, 20 августа, 11 ноября 2004 г., 18 июля 2005 г.)
 14. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. №5487-1 (с изм. и доп. от 24 декабря 1993 г., 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г., 10 января, 27 февраля, 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 7 марта 2005 г.)

15. Закон РФ от 9 октября 1992 г. №3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (с изм. и доп. от 23 июня 1999 г., 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 24 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.)
16. Федеральный закон от 11 июля 2001 г. №95-ФЗ «О политических партиях» (с изм. и доп. от 21 марта, 25 июля 2002 г., 23 июня, 8 декабря 2003 г., 20, 28 декабря 2004 г., 21 июля 2005 г.)
17. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
18. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 19 июня, 12 августа, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 апреля, 29 июня, 21 июля, 12 октября 2005 г.)
19. Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. №80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 10 января 2003 г., 20 декабря 2004 г.)
20. Федеральный закон от 22 июня 1998 г. №86-ФЗ «О лекарственных средствах» (с изм. и доп. от 2 января 2000 г., 30 декабря 2001 г., 10 января, 30 июня 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
21. Закон РФ от 26 июня 1992 г. №3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 14 апреля, 24 декабря 1993 г., 21 июня 1995 г., 17 июля 1999 г., 20 июня 2000 г., 15 декабря 2001 г., 22 августа 2004 г., 5 апреля 2005 г.)
22. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №118-ФЗ «О судебных приставах» (с изм. и доп. от 7 ноября 2000 г., 29 июня, 22 августа 2004 г.)
23. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» (с изм. и доп. от 21 июля 1998 г., 9 марта 2001 г., 31 декабря 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 7 марта 2005 г.)
24. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая 2005 г.)
25. Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. №184-ФЗ «О техническом регулировании» (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.)
26. Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 1 мая 1999 г., 30 декабря 2001 г., 29 июня 2004 г.)

27. Федеральный закон от 8 мая 1996 г. №41-ФЗ «О производственных кооперативах» (с изм. и доп. от 14 мая 2001 г., 21 марта 2002 г.)
28. Федеральный закон от 14 июня 1995 г. №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 31 июля 1998 г., 21 марта 2002 г., 22 августа 2004 г.)
29. Закон РФ от 19 июня 1992 г. №3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 11 июля 1997 г., 28 апреля 2000 г., 21 марта 2002 г.)
30. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.)
31. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (с изм. и доп. от 31 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 5 марта 2004 г.)
32. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 25 июля, 31 декабря 2002 г., 29 ноября 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 14 февраля 2005 г.)
33. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 25 июля 2002 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г., 8 мая, 22 августа 2004 г.)
34. Федеральный закон от 2 августа 1995 г. №122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» (с изм. и доп. от 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.)
35. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 18 июня, 24 ноября, 30 декабря 1996 г., 21, 29 июля 1998 г., 17 июля 1999 г., 10 июля, 7 августа 2000 г., 30 мая, 28 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
36. Закон РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп. от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля,

- И, 24 декабря 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
37. Федеральный закон от 27 ноября 2001 г. №155-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации» (с изм. и доп. от 12 марта 2002 г.)
38. Закон РФ от 1 апреля 1993 г. №4730-1 «О Государственной границе Российской Федерации» (с изм. и доп. от 10 августа 1994 г., 29 ноября 1996 г., 19 июля 1997 г., 24, 31 июля 1998 г., 31 мая 1999 г., 5 августа, 7 ноября 2000 г., 24 марта, 30 декабря 2001 г., 24 декабря 2002 г., 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 7 марта 2005 г.)
39. Федеральный закон от 26 февраля 1997 г. №31 -ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 16 июля 1998 г., 5 августа 2000 г., 30 декабря 2001 г., 21 марта, 24 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
40. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изм. и доп. от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 21 мая, 28 июня, 25 июля, 30 декабря 2002 г., 22 февраля, 30 июня, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 22 февраля, 22, 26 апреля, 19, 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 7 марта, 1 апреля, 30 июня, 15, 21 июля, 30 сентября, 17 октября 2005 г.)
41. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изм. и доп. от 31 декабря 1999 г., 19 июня, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 26 июля, 30 декабря 2001 г., 7, 21 мая, 28 июня, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 20 июля, 22 августа, 10 ноября 2004 г., 22 апреля 2005 г.)
42. Федеральный закон от 13 декабря 1996 г. №150-ФЗ «Об оружии» (с изм. и доп. от 21, 31 июля, 17 декабря 1998 г., 19 ноября 1999 г., 10 апреля 2000 г., 26 июля, 8 августа, 27 ноября 2001 г., 25 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 8 декабря 2003 г., 26 апреля, 29 июня 2004 г.)
43. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. №1026-1 «О милиции» (с изм. и доп. от 18 февраля, 1 июля 1993 г., 15 июня 1996 г., 31 марта, 6 декабря 1999 г., 25 июля, 7 ноября, 29 декабря 2000 г., 26 июля, 4 августа, 30 декабря 2001 г., 25 апреля, 30 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 20 июля, 22 августа 2004 г., 21 марта, 1 апреля, 9 мая 2005 г.)
44. Федеральный закон от 6 февраля 1997 г. №27-ФЗ «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Феде-

- рации» (с изм. и доп. от 20 июня, 7 ноября 2000 г., 7 мая 2002 г., 10 января, 30 июня, 11 ноября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 7 марта 2005 г.)
45. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. и доп. от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г.)
46. Федеральный закон от 17 декабря 1994 г. №67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи» (с изм. и доп. от 3 декабря 1999 г., 27 ноября 2001 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.)
47. Федеральный закон от 27 мая 1996 г. №57-ФЗ «О государственной охране» (с изм. и доп. от 13 июня 1997 г., 7 ноября 2000 г., 7 мая 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
48. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. N 77-ФЗ «О ведомственной охране»
49. Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 21 марта 2002 г., 10 января 2003 г., 6 июня 2005 г.).

2.

**Решение
Судебной Палаты по информационным спорам РФ
о равноправии женщин.**

11 марта 1994 года

№ 5

В Судебную палату по информационным спорам обратились с заявлениями Союз женщин России и Союз юристов о нарушении в ряде печатных средств массовой информации норм Конституции Российской Федерации о равноправии женщин.

Рассмотрев указанные заявления, Судебная палата по информационным спорам установила:

В опубликованных в номере газеты «Финансовые известия» за 13–19 января 1994 г. и газете «Экономика и жизнь» №4 за январь 1994 г. рекламных объявлениях Первого ваучерного фонда и в рекламном объявлении «Альфа-Банка» в номере газеты «Известия ТВ» от 18 февраля 1994 г. сделаны сообщения о конкурсах на занятие вакантных должностей в этих организациях: специалистов по работе с ценными бумагами, юристов, бухгалтеров, секретаря-референта, председателя правления банка. В объявлениях устанавливается, что к конкурсу допускаются только мужчины.

Подобное ограничение по признаку пола представляет грубое нарушение статьи 19 Конституции Российской Федерации, устанавливающей, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации», и статьи 16 Кодекса законов о труде Российской Федерации, в соответствии с которой «не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, Конвенции ООН от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 19.12.1980 г.), устанавливающей, что мужчины и женщины имеют право «на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме».

Судебная палата установила также, что в газете «Экономика и жизнь» публикуется следующее сообщение: «Ответственность за содержание рекламы газета не несет», которое в такой общей форме не соответствует статье 57 Закона РФ «О средствах массовой информации». В этой статье дан исчерпывающий перечень сведений, ущемляющих права и законные интересы граждан, за распространение которых редакция, главный редактор, журналист не несут ответственности. В соответствии с этим редакция, главный редактор несут ответственность за содержание рекламы, публикуемой в средствах массовой информации. В заседании Судебной палаты представитель газеты «Известия» Хазин М.Г. сделал заявление о том, что впредь газета «Известия» воздержится от публикации подобных рекламных объявлений.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 4 и 12 Положения о Судебной палате по информационным спорам, Судебная палата решила:

1. Признать, что распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе рекламных объявлений, направленных на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, является грубым нарушением равноправия мужчин и женщин, закрепленного в Конституции Российской Федерации и других законодательных актах, общепризнанных нормах международного права.
2. Объявить замечание главному редактору газеты «Известия» Голембиовскому И.Н., главному редактору газеты «Финансовые известия» Мурзину Д.А., главному редактору газеты «Экономика и жизнь» Якутину Ю.В. за публикацию указанных рекламных объявлений.
3. Рекомендовать редакциям средств массовой информации контролировать соответствие публикуемых рекламных объявлений Конституции РФ и другим законодательным актам Российской Федерации.

Председатель Судебной палаты

А.Б. Венгеров

Москва,

11 марта 1994 года

3.

Семья и работа²⁰

Трудовые права беременных женщин и работающих родителей

К условиям и видам труда женщин предъявляются особые требования с учетом особенностей их организма. С точки зрения государства, это, главным образом, необходимо для предотвращения негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создания безопасных условий труда, сохранения здоровья работающим женщинам.

Трудовое законодательство защищает труд женщин различными способами, устанавливая для них определенные гарантии и ограничения для работодателей, с целью защиты здоровья женщин и их будущих детей.

1.1. На каких работах ограничивается применение труда женщин?

Трудовое законодательство устанавливает, что применение труда женщин ограничивается на ряде работ или в определенных условиях. Таким образом, ТК РФ не устанавливает абсолютную систему запретов. Они действуют лишь при определенных условиях.

Такие условия труда и виды работ, на которых ограничивается применение труда женщин, установлены ст. 253 ТК РФ.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный поста-

²⁰ Материал подготовлен Центром социально-трудовых прав. См. Семья и работа: трудовые права беременных женщин и работающих родителей. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2007 г. Авторы: Анна Гвоздицких, юрист Центра социально-трудовых прав; Крылова Ольга, юрист Центра социально-трудовых прав. Печатается с разрешения Центра социально-трудовых прав.

новлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162. Он принят еще в период действия КЗоТ РФ и поэтому в его названии использованы слова «запрещается применение труда женщин», в отличие от формулировки Трудового кодекса РФ — «ограничение». В такой несостыковке проблемы нет, так как по существу этот Перечень не противоречит ст. 253 ТК РФ и поэтому может применяться.

Полный перечень работ Вы можете, найти в Интернете, например, на сайте ЦСТП <http://www.trudprava.ru>.

Условия, в которых работать женщинам запрещается:

- превышение предельно допустимых норм нагрузок на женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Например, это литейные, сварочные работы, кузнечно-прессовые и термические работы, бурение скважин и другие работы, утвержденные Перечнем.

разрешается:

- под землей разрешены нефизические работы и работы по бытовому и санитарному обслуживанию. В Перечне приведен также список должностей работников, связанных с подземными работами, на которых разрешено применение женского труда. При условии создания работодателем безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, и при наличии положительного заключения государственной экспертизы условий труда и службы санэпиднадзора субъекта РФ применение труда женщин на этих рабочих местах допускается (п. 1 примечания к Перечню). Например, это работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации и другие работы, установленные Перечнем.

1.2. Что гарантирует ТК при заключении трудового договора?

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Что делать, если Вам отказали в приеме на работу и Вы предполагаете, что основанием для отказа послужила Ваша беременность или факт наличия у Вас ребенка?

Прежде всего, следует потребовать от работодателя сообщить Вам причину отказа в письменной форме. Ст. 64 ТК РФ наделяет Вас правом потребовать этого и обязывает работодателя изложить причину отказа в письменной форме. Кроме того, Вы имеете право обжаловать незаконный отказ в заключении трудового договора в суд. Одновременно с требованием об обязанности работодателя заключить с Вами трудовой договор, Вы можете также требовать от суда установления факта дискриминации и компенсации морального вреда, нанесенного Вам ущемлением конституционного права на равноправие и права на труд.

1.3. Испытание при приеме на работу. Законно ли это?

В соответствии со ст. 70 ТК РФ, работодатель не имеет право устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Правовое значение имеет наличие беременности или ребенка указанного возраста в момент заключения трудового договора.

В том случае, если в трудовой договор, тем не менее, включено условие об испытании, такое условие будет недействительным, поскольку в соответствии со ст. 9 ТК РФ, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

Таким образом, если работодатель, несмотря на запрет, установленный ст. 70 ТК РФ, включит в трудовой договор с беременной женщиной либо женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, условие об испытании, а по истечении срока испытания уволит ее как не выдержавшую испытание, то такое увольнение будет являться незаконным.

Будут ли аналогичные действия работодателя законными в том случае, если женщина утаила от него факт беременности и работодатель добросовестно заблуждался относительно ее состояния? Вопрос этот стал особенно актуальным после принятия Пленумом Верховного суда РФ Постановления от 17.03.2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», в котором Пленум обратил внимание на недопустимость злоупотребления работниками своим правом. Под злоупотреблением правом Верховный суд РФ понимает, например, сокрытие работником временной нетрудоспособности на момент его увольнения с работы либо того об-

стоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

По мнению Верховного суда РФ, при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

По нашему мнению, ситуации злоупотребления правом не возникнет, если работница, сокрывшая при приеме на работу свою беременность, впоследствии поставит работодателя в известность о ней **до того момента**, когда работодатель, в соответствии с трудовым договором, начнет решать вопрос о результате испытания и, соответственно, о ее возможном увольнении.

ВНИМАНИЕ!

- *если при приеме на работу Вам предлагают подписать трудовой договор с условием об испытательном сроке, Вы можете подписать его; однако не забудьте до истечения срока испытания или в период испытания, если у Вас появились основания полагать, что трудовой договор с Вами хотят расторгнуть как с не прошедшей испытание, поставить работодателя в известность о факте беременности или наличия у Вас детей и о незаконности условия об испытании в Вашем трудовом договоре.*

1.4 . Вы беременны или Вашему ребенку нет полутора лет? У Вас есть право на перевод на более легкую работу.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Требования к условиям труда женщин в период беременности подробно изложены в Разделе 4 СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиени-

ческих требований к условиям труда женщин», утвержденных Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 г. №32.

Обязанность врача при наличии вредных и опасных условий труда выдать беременным с момента первой явки «Врачебное заключение о переводе беременной на другую работу» с сохранением среднего заработка по прежней работе. Обязанность закреплена в Инструкции по организации работы женской консультации, утвержденной Приказом Минздрава России от 10.02.2003 г. №50.

Для того, чтобы воспользоваться указанной льготой, беременная женщина должна иметь медицинское заключение, а также написать письменное заявление с просьбой о переводе. При наличии двух указанных условий работодатель обязан перевести женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с ч.2 ст. 254 ТК РФ до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. Таким образом, даже в том случае, если работодатель не может предоставить женщине другую работу, соответствующую медицинским показаниям, он обязан освободить ее от выполнения работы, противопоказанной ей, с сохранением среднего заработка.

Перевод по ст. 254 ТК РФ — временный по своему смыслу, однако прямо в законе это нигде не указано, поэтому представляется необходимым указывать на **временный** характер перевода на другую работу в заявлении, также как и на тот факт, что данный перевод осуществляется в соответствии со ст. 254 ТК РФ. Содержание заявления в данном случае очень важно. Поскольку, если женщина просто напишет заявление о переводе ее на другую работу, не указывая, что такой перевод будет носить временный характер и основанием для него является состояние беременности и медицинское заключение, а также в отсутствие ссылки на ст. 254 ТК РФ, недобросовестный работодатель может использовать такое заявление для перевода женщины на другую **ПОСТОЯННУЮ** работу.

Перевод оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, по-

скольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах.

Похожая гарантия распространяется также и на женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В соответствии с ч. 4 ст. 254 ТК РФ **женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет**, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Здесь важно отметить, что эта норма не содержит указания на необходимость наличия медицинского заключения, а упоминает лишь заявление работницы. При этом правило ч. 4 ст. 254 ТК РФ связывает обязанность работодателя предоставить женщине другую работу с «невозможностью выполнения прежней работы». Однако в законодательстве это понятие не разъясняется. Представляется, что «невозможность выполнения прежней работы» возникает в тех случаях, когда эта работа несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним. По нашему мнению, работница должна обосновать указанную несовместимость в заявлении с просьбой о переводе ее на другую работу.

В то же время уровень обязанностей работодателя по отношению к женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, меньше. В частности, у работодателя нет обязанности в случае невозможности перевода женщины на другую работу освободить ее от работы с сохранением среднего заработка. Взамен этого работнице предоставлено право воспользоваться отпуском по уходу за ребенком.

Следует помнить о том, что отказ работодателя перевести беременную женщину на более легкую работу и отказ работодателя перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу может быть обжалован в судебном порядке.

Как указано в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.1990 г. №6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (БВС РФ. 1991. №3. С. 9), если при рассмотрении иска беременной женщины о предоставлении в соответствии с медицинским заключением более легкой и исключочающей воздействию неблагоприятных производственных факторов работы либо иска женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, о предоставлении другой работы в связи с невозможностью выполнения прежней суд признает заявленные требования обоснованными,

он вправе вынести решение о переводе истицы на другую работу с указанием срока, на который изменяются условия трудового договора.

1.5. Прохождение обязательного обследования в медицинских учреждениях. Кто оплатит это время?

В соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях **за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.**

В соответствии со схемами динамического наблюдения беременных и рожениц, утвержденных Приказом Минздрава России от 10.02.2003 г. № 50 «О совершенствовании акушерско-гинекологической помощи в амбулаторно-поликлинических учреждениях», динамическому наблюдению подлежат все беременные, начиная с первой явки по поводу беременности, и роженицы.

При физиологическом течении беременности практически здоровой женщине рекомендуется повторно посетить врача акушера-гинеколога с результатами анализов и заключениями врачей через 7-10 дней после первого обращения, а затем 1 раз в месяц до 28 недели беременности; после 28 недели беременности — 2 раза в месяц. Частота наблюдения врачом акушером-гинекологом может быть установлена до 6-8 раз (до 12 недели, 16 недели, 20 недели, 28 недели, 32-33 недели, 36-37 недели) при условии регулярного наблюдения специально подготовленной акушеркой.

При выявлении соматической или акушерской патологии частота посещений врача акушера-гинеколога возрастает.

На женщину не возлагается обязанность предоставлять работодателю какие бы то ни было документы, подтверждающие прохождение диспансерного обследования. Однако представляется целесообразным каждый раз перед посещением женской консультации предупреждать работодателя о предстоящем отсутствии на работе в связи с необходимостью прохождения обязательного диспансерного обследования. Конечно, лучше делать эти предупреждения в письменной форме и ссылаться на ч. 3 ст. 254 ТК РФ, чтобы работодатель не расценил Ваше отсутствие на рабочем месте как прогул и сохранил за Вами на время прохождения обследования средний заработок.

1.6. Вас направляют в служебную командировку, привлекают к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Что делать?

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни является работой в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Соответственно такая работа может неблагоприятно отразиться на состоянии здоровья работника. Именно поэтому устанавливается повышенная правовая защита беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, от работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Соответствующие нормы установлены:

- в ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ;
- ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ;
- ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ;
- ч. 7 ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Применительно к беременным женщинам эта повышенная защита выражена в абсолютном запрете привлекать их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение беременных женщин к такой работе является незаконным, даже если оно осуществляется с их письменного согласия или даже по их просьбе.

Как указано в п. 7 Постановления Пленума от 25.12.1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (БВС РФ. 1991 г. № 3. С. 9), принимая во внимание, что закон не связывает запрещение ночных работ для беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены.

Кроме того, работодатель также не имеет права направлять беременных женщин в служебные командировки.

Менее жесткое правило установлено в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Они могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, однако только с их ПИСЬМЕННОГО согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключе-

нием, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Эта гарантия также распространяется на следующие категории работников:

- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- отцов, воспитывающих детей без матери;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

ВНИМАНИЕ!

Если Вы беременны, но работодатель пытается привлечь Вас к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- **в письменном виде поставьте работодателя в известность о том, что Вы беременны;**
- **откажитесь от незаконно поручаемой Вам работы, в письменном виде известив работодателя об этом, а также о причинах отказа; сошлитесь на нормы ТК, которые предоставляют Вам такое право.**

1.7. Вы имеете право работать неполное рабочее время!

В соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

Что такое неполное рабочее время? Неполное рабочее время — вид рабочего времени, продолжительность которого уменьшена по согласованию между работником и работодателем по сравнению с установленной законодательством.

Установления неполной рабочей недели могут требовать от работодателя следующие категории работников:

- беременные женщины;

- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Основанием для установления неполной рабочей недели для указанных выше работников является письменное заявление. Работодатель не имеет права отказывать им в установлении неполной рабочей недели.

Условие о неполном рабочем времени, будучи согласованным между работником и работодателем, становится обязательным для включения в трудовой договор условием, которое должно быть оформлено письменно (либо в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, либо приложением к нему), в идеальном варианте — в виде дополнений к трудовому договору. Однако работник может быть спокоен и в том случае, если у него на руках в итоге окажется копия заявления на имя работодателя с отметкой о вручении и резолюцией работодателя либо копия приказа работодателя об установлении ему неполного рабочего времени. Запись в трудовой книжке об установлении неполного рабочего времени не производится.

Неполное рабочее время может устанавливаться как на определенный срок, так и без указания срока. Закон не говорит прямо о том, что при исчезновении обстоятельств, послуживших основанием для введения режима неполного рабочего времени, это условие трудового договора подлежит отмене. Представляется, что наиболее предпочтительным вариантом является указание в заявлении срока, на который работник просит установить ему неполное рабочее время. Срок можно определить как конкретной датой, так и указанием на событие, которое должно наступить. Например, беременная женщина в заявлении может указать, что просит установить ей неполное рабочее время «до окончания беременности». Отсутствие указания на временный или срочный характер условия о неполном рабочем времени может привести к тому, что впоследствии работодатель откажется установить полное рабочее время.

Неполное рабочее время может быть установлено как в виде неполной рабочей недели, так и в виде неполного рабочего дня. В первом случае уменьшается количество рабочих дней в течение недели, но сохраняется установленная продолжительность рабочего дня. Во втором случае уменьшение рабочего времени осуществляется за счет сокращения ежедневной продолжительности рабочего времени. Трудовой кодекс не исключает возможности

установления одновременно неполной рабочей недели и неполного рабочего дня.

Следует также иметь в виду, что, обязывая работодателя установить для беременной женщины неполное рабочее время по ее заявлению, закон не указывает каким образом и кем определяется срок, на который рабочее время должно быть уменьшено. По нашему мнению, поскольку в законе прямо не оговорено право женщины самостоятельно определять требуемую ей продолжительность рабочего дня, лучше решать этот вопрос по согласованию с работодателем, не доводя ситуацию до конфликта.

Как указано в п. 9 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР от 29.04.1980 г. №111, перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа.

В соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

В соответствии с ч. 3 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Это значит, что работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют право на получение ежегодного основного оплачиваемого отпуска в полном объеме, равно как и учебные отпуска, выходные и праздничные дни.

Время работы на условиях неполного рабочего времени полностью засчитывается в страховой стаж без каких-либо ограничений. Однако следует иметь в виду, что в соответствии с п. 4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. №516, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение ПОЛНОГО рабочего дня, если иное не предусмотрено настоящими Правилами, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

ВНИМАНИЕ!

Если Вы хотите работать на условиях неполного рабочего времени:

- напишите письменное заявление на имя работодателя в двух экземплярах, один из которых с отметкой о вручении оставьте себе;
- в заявлении обязательно сошлитесь на ст. 93 ТК РФ и укажите основание для установления неполного рабочего времени (беременность или наличие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- обязательно в заявлении укажите срок, на который Вы просите установить Вам неполное рабочее время;
- в заявлении также необходимо указать, что Вы хотите уменьшить — продолжительность рабочей недели или рабочего дня (смены), а также количество часов, на которое Вы предлагаете работодателю уменьшить свое рабочее время;
- будьте готовы подтвердить состояние беременности соответствующим медицинским заключением, а наличие ребенка соответствующими документами;
- в случае отказа работодателя предоставить Вам неполное рабочее время либо при отсутствии письменно оформленного согласия работодателя, ни в коем случае не сокращайте свое рабочее время самостоятельно — это может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины; обратитесь в свой профсоюз или юристу, а затем, если необходимо, в федеральную инспекцию труда или суд.

1.8. Что такое перерыв для кормления ребенка, кому и как он предоставляется?

В соответствии с ч. 1 ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только работающим женщинам, и поскольку в данной статье прямо указывается возраст ребенка, то каждая женщина будет выбирать,

что ей выгоднее и удобнее: либо брать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, либо выходить на работу и получать перерывы для кормления ребенка.

1.8.1. Как воспользоваться перерывом для кормления ребенка?

Сам порядок предоставления указанных перерывов простой.

В ч. 1 ст. 258 установлена прямая обязанность работодателя предоставить такой перерыв женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет. При этом закон не говорит «по заявлению женщины», т.е. работодатель должен быть осведомлен об этой своей обязанности и выполнять ее. Однако для реализации ст. 258 ТК РФ так или иначе потребуются приказ. На основании этого приказа бухгалтерия будет сохранять средний заработок, табельщики рабочего времени будут ставить соответствующие отметки и не отмечать прогул. Помимо этого, в организации в момент Вашего обращения может отсутствовать локальный нормативный акт о предоставлении перерывов для кормления ребенка, и в связи с этим или по иным причинам работодатель может фактически не предоставить перерыва. Поэтому следует подать письменное заявление о предоставлении перерывов.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 258 ТК РФ по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Поэтому в заявлении о предоставлении перерывов для кормления следует указать, каким образом Вы желаете использовать право на перерывы:

- либо не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- либо присоединить перерывы для кормления к перерыву для отдыха и питания, т.е. к «обеденному» перерыву;
- либо перенести их в суммированном виде на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Таким образом, по закону, Вы имеете право как минимум на два перерыва, если работаете 8 часов в день.

Обращаем внимание, что в ст. 258 ТК РФ речь идет о том, что перерывы предоставляются каждые три часа, т.е. считается именно астрономическое, а не рабочее время. Речь не идет о трех ча-

сах непрерывной работы. Например, если во второй трехчасовой промежуток времени попадает обеденный перерыв продолжительностью один час, то трехчасовой промежуток не может увеличиваться и равняться 4 астрономическим часам за счет обеда.

Также из закона следует, что работающая женщина имеет право на предоставление ей указанных перерывов независимо от режима работы. Т.е. женщина может находиться в отпуске по уходу за ребенком и работать на условиях неполного рабочего времени, и в том случае, если она работает более трех часов в день, то она имеет право на получение перерыва для кормления ребенка. Она имеет право либо воспользоваться фактически им через три часа работы, либо перенести его на начало или конец рабочего дня, пусть и неполного и получить за него оплату по среднему заработку.

Подробнее о том, что такое неполное рабочее время, можно посмотреть в предыдущем параграфе. Здесь же хотелось бы только подчеркнуть, что не стоит путать сокращенное рабочее время, «сокращение рабочего дня», о котором идет речь в данной статье, и работу на условиях неполного рабочего времени при нахождении женщины в отпуске по уходу за ребенком по ст. 256 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата производится за фактически отработанное время, при этом норма рабочего времени за ставку заработной платы не снижается, заработная плата уменьшается пропорционально уменьшению количества отработанных часов.

В случае сокращения рабочего времени из-за перерывов для кормления ребенка, речь идет об уменьшении нормы рабочего времени за ставку заработной платы. Т.е. рабочее время уменьшается, а заработная плата — нет. В данной ситуации имеет место уменьшение фактически отработанных работницей часов, что, тем не менее, на размере заработка отражаться не должно.

С другой стороны, некоторое уменьшение заработка допустимо и может быть связано со следующим. В связи с тем, что в соответствии с ч. 4 ст. 258 ТК РФ оплата перерывов происходит по среднему заработку, велика вероятность того, что час перерыва будет для Вас «стоять» меньше, чем час работы. Более подробно порядок подсчета среднего заработка определен ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 11.04.2004 г. № 213 «Об особенностях исчисления среднего заработка».

Следует иметь в виду, что коллективный договор, действующий в организации, или локальный нормативный акт может уста-

новить более длительную продолжительность перерывов для кормления, т.е. улучшить положение работниц по сравнению с действующим законодательством.

1.8.2. Могут ли использовать эти перерывы другие родственники?

Глава 41 ТК РФ называется «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», однако с точки зрения распределения гендерных ролей ее следует признать одноправленной, и в связи с этим не в полной мере обеспечивающей гендерное равенство. Во-первых, в ней закрепляются права, которые можно назвать только материнскими. Во-вторых, есть права других родственников, прежде всего отца, которые не являются самостоятельными, а зависят от материнских, т.е. их можно реализовать только в том случае, если у матери есть соответствующее право и она им не пользуется, либо в случае, если ребенка воспитывают без матери.

Ст. 258 ТК РФ закрепляет именно материнское право. Поэтому если в семье, например, двое детей, и за одним из них уход осуществляет мать (при этом не важно, является ли она домоработницей или находится в отпуске по уходу за ребенком), а за вторым хотел бы ухаживать отец, в частности, получить право на сокращение рабочего дня (смены) за счет перерывов для кормления, то отец не сможет этого сделать. Причина: закон говорит только о работающих матерях, а не работающих отцах. И даже если бы мать работала и не использовала бы на своей работе перерывы для кормления ребенка, т.е. отказалась бы от своего права, отец все равно не смог бы это право реализовать, т.к. оно сугубо материнское.

Работающие отцы и опекуны могут воспользоваться перерывами для кормления ребенка только при условии, что они воспитывают ребенка без матери. Это следует из ст. 264 ТК РФ.

1.8.3. Как сочетается отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет и использование перерывов для кормления ребенка?

Поскольку и та и другая гарантия могут быть реализованы в один и тот же период, возникает вопрос, каким образом их возможно комбинировать оптимальным образом.

1-я ситуация: мать выходит на работу до достижения ребенком возраста полутора лет или вообще не берет отпуск по уходу за ним.

В этом случае женщина не использует свое право на отпуск по уходу за ребенком, поэтому в данной ситуации она выходит именно на полное рабочее время. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, поэтому мать формально отработывает полную норму и получает полную заработную плату. Именно в этом заключается отличие от второй ситуации: находиться в отпуске по уходу за ребенком и работать на условиях неполного рабочего времени.

Пособие по уходу за ребенком в такой ситуации мать не может получать. Однако отец, бабушка или другой родственник могут находиться в отпуске по уходу за этим ребенком до достижения им возраста полутора лет; они могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на пособие по уходу за ребенком.

2-я ситуация: находиться в отпуске по уходу за ребенком и работать на условиях неполного рабочего времени.

В такой ситуации работница сохраняет право на пособие и одновременно получает зарплату пропорционально отработанному времени (с учетом того, что время предоставляемых перерывов включается в рабочее время и также подлежит оплате). Однако при этом другие родственники не могут воспользоваться ни правом на отпуск по уходу за ребенком, ни правом на перерывы для кормления ребенка.

ВНИМАНИЕ:

- **если Вы хотите использовать перерывы для кормления ребенка, напишите соответствующее заявление работодателю, в котором укажите в каком виде Вы желаете их использовать (каждые три часа, присоединить к обеденному перерыву или перенести на начало/конец рабочего дня), убедитесь, что Вы располагаете подтверждением получения Вашего заявления работодателем; во избежание конфликтов нужно добиваться издания работодателем соответствующего приказа либо подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.**

1.9. Что гарантирует ТК при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков?

По общему правилу, сформулированному в ст. 122 ТК РФ, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ определяется еже-

годно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Однако в отношении беременных женщин ст. 260 ТК РФ предусматривает специальное правило, согласно которому перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Следует обратить внимание, что предоставление отпуска в указанное время допускается только по желанию женщины, т.е. это не является ее обязанностью.

Указанная норма позволяет женщине использовать независимо от стажа работы в данной организации ежегодный оплачиваемый отпуск полностью. Ежегодный оплачиваемый отпуск включает в себя как ежегодный основной оплачиваемый отпуск, так и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Соответственно у беременной женщины есть право использовать авансом не только основной, но и дополнительный отпуск, например, предоставляемый в связи с вредными и опасными условиями труда.

Однако в том случае, если женщина рассчитывает использовать ежегодный оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком, она должна иметь в виду, что время отпуска по уходу за ребенком в соответствии со ст. 121 ТК РФ не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск по беременности и родам, напротив, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается. Таким образом, если Вы воспользовались своим правом по ст. 260 ТК РФ на использование ежегодного оплачиваемого отпуска до декретного отпуска, это не означает, что, находясь в отпуске по уходу за ребенком один год и более, Вы заработаете право на следующий ежегодный отпуск.

У многих женщин вызывает опасение, а не уменьшится ли размер их отпускных в том случае, если они решат воспользоваться своим правом непосредственно после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев

путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). В соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Таким образом, период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком в расчетный период включаться не будут, а значит и на сумму «отпускных» не повлияют.

Нередки случаи, когда недобросовестные работодатели отказывают беременным женщинам в реализации данной гарантии и не предоставляют отпуск по их заявлению. Имеет ли право женщина в таком случае самостоятельно уйти в отпуск? По общему правилу самовольное использование отпуска приравнивается к прогулу. Однако, как указал Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Поскольку в рассматриваемой ситуации время использования отпуска определяет работница (главное, чтобы отпуск предшествовал или следовал непосредственно за отпуском по беременности и родам либо отпуском по уходу за ребенком), использование отпуска в такой ситуации без одобрения работодателя не должно рассматриваться как прогул. Если у Вас существует настоятельная необходимость воспользоваться отпуском, а работодатель отказывается Вам его предоставить, рекомендуем Вам в таком случае написать письменное заявление на имя работодателя, в котором поставить его в известность о том, что Вы уходите в ежегодный оплачиваемый отпуск, его сроках, а также привести ссылки на соответствующие нормы закона. Тем не менее, необходимо оценить все риски, поскольку описанный способ с большой вероятностью приведет к конфликту. Если работодатель откажется выплачивать Вам отпускные, Вы, в свою очередь, окажетесь вынуждены отстаивать свою правоту в суде или иными способами.

ВНИМАНИЕ!

Если Вы хотите воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском до или непосредственно после отпуска по беременности и родам:

- **обратитесь с письменным заявлением к работодателю, в котором укажите, когда Вы хотите воспользоваться своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также сошлитесь на ст. 260 ТК РФ;**
- **ПОМНИТЕ, что в случае отказа работодателя предоставить Вам ежегодный оплачиваемый отпуск, Вы можете использовать его самостоятельно.**

1.10. Что такое декретный отпуск?

Как правило, все слышали о том, что существует «декретный отпуск». Однако, далеко не все знают, что на самом деле отпуск, который принято называть декретным, представляет собой два различных отпуска:

- **отпуск по беременности и родам;**
- **отпуск по уходу за ребенком.**

В соответствии со ст. 255 ТК РФ, женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Как следует из названия отпуска по беременности и родам, основанием его предоставления является факт беременности и приближение даты родов. Указанные факты устанавливаются на основании листка временной нетрудоспособности, который выдается женщине врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии — врачом, ведущим общий прием. Порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам регламентирован Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной совместным Приказом Минздрава РФ от 19.10.1994 г. № 206 и Постановлением ФСС РФ от 19.10.1994 г. № 21.

Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных

дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности, при этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 180 дней.

В случае осложненных родов женщинам, в т.ч. иногородним, листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 156 календарных дней.

Поскольку предсказать исход родов, а именно будут ли они осложненными, заранее не всегда возможно, в данной ситуации может возникнуть необходимость написать заявление о продлении отпуска по беременности и родам на количество дней, указанное в листке временной нетрудоспособности, выданном лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. Этим правом не стоит пренебрегать, поскольку работодатель не может знать о том, что у Вас имеются основания и желание продлить отпуск на указанное число дней, и Ваш невыход на работу в срок, установленный ранее, может быть расценен работодателем как прогул (если, конечно, Вы сразу не написали заявление на отпуск по уходу за ребенком). В любом случае имейте в виду, что пособие по беременности и родам выше, чем пособие по уходу за ребенком.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов — на 86 календарных дней.

Листок нетрудоспособности на дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней выдается женщинам, проживавшим (работавшим) в зоне отселения до их переселения в другие районы и проживающим в зоне с правом на отселение, а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча. Общая продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 160 дней. Женщинам, проживающим в других зонах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в порядке, предусмотренном п. 8.1, 8.2 и 8.3 Инструкции.

Существующий порядок выдачи листков временной нетрудоспособности на практике часто приводит к спорным ситуациям. Речь идет о ситуации, когда врач-акушер в женской консультации, руководствуясь положениями данной Инструкции, настаивает на выдаче листка нетрудоспособности именно на этом сроке, а беременная работница решительно отказывается от его получения, поскольку не желает так рано оставлять работу. Возникшая ситуация неоднозначна с точки зрения права.

Теоретически законодательство не обязывает женщину, имеющую на руках листок нетрудоспособности, выданный в установленный срок, немедленно уходить в отпуск по беременности и родам. Использование отпуска по беременности и родам является **правом**, а не обязанностью женщины. Кроме того, как следует из текста ст. 255 ТК РФ, отпуск по беременности и родам предоставляется не только на основании листка нетрудоспособности, но также на основании заявления женщины. Таким образом, работница самостоятельно определяет период начала отпуска. Это нужно иметь в виду, поскольку наряду со случаями, когда женщинам не предоставляют отпуск по беременности и родам, встречаются работодатели, которые стремятся предоставить работнице отпуск по беременности и родам с даты, указанной в листе временной нетрудоспособности. Такие действия работодателя, конечно, противоречат закону.

Если же продолжить рассматривать ситуацию, когда женщина желает начать использовать отпуск по беременности и родам позднее даты, указанной в листе нетрудоспособности, то главный вопрос, с которым она сталкивается, — как определить дату окончания отпуска, а, следовательно, и какой период подлежит оплате за счет средств Фонда социального страхования РФ (далее — ФСС), поскольку в соответствии с законодательством пособие выплачивается за период отпуска по беременности и родам.

Вариантов ответа на данный вопрос два. Первый исходит из того, что независимо от времени начала использования отпуска, его окончание определяется, исходя из сроков, указанных в листе временной нетрудоспособности, т.е., если женщина начала использовать отпуск по беременности и родам позже, то он автоматически сокращается, равно как и срок (а значит и общая сумма) выплаты пособия по беременности и родам (но следует помнить, что Вы получаете заработную плату за те дни, на которые Вы сократили свой отпуск). Такая позиция активно поддерживается Фондом социального страхования. А это значит, что спорить с ра-

ботодателем в этом вопросе бесполезно. Приняв Вашу сторону, работодатель рискует не возместить из средств ФСС суммы пособия, которые, по мнению фонда, были Вам «излишне выплачены».

Второй вариант ответа на данный вопрос, по нашему мнению, более соответствует закону, хотя практикой и не поддерживается. А значит, в случае возникновения спорных ситуаций окончательного решения можно будет добиться только в суде. Часть 2 ст. 255 ТК РФ, а также ч. 2 ст. 7 ФЗ от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» устанавливают, что отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Соответственно дата окончания отпуска по беременности и родам в том случае, если его использование началось позднее, определяется путем отсчитывания 140 календарных дней от даты, когда женщина фактически начала его использовать. Таким же образом должен определяться и период выплаты пособия по беременности и родам.

Поставить точку в этом споре может только судебная практика. Однако в настоящее время женщинам, не желающим отстаивать свое право на пособие по беременности и родам в суде, придется действовать в соответствии с вариантом, поддерживаемым ФСС.

Еще один вопрос, который часто волнует беременных женщин, могут ли они, оформив отпуск по беременности и родам, продолжать работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. Такая норма, в частности, предусмотрена в отношении отпуска по уходу за ребенком. По нашему мнению, законодательство не предоставляет возможности женщине, находясь в отпуске по беременности и родам, продолжать работать и одновременно получать пособие по беременности и родам, поскольку такое право специально не оговорено. Таким образом, женщине нужно выбирать между пособием по беременности и родам и заработной платой.

Что делать, если работодатель отказывается предоставлять отпуск по беременности и родам? Возможность самостоятельного использования отпуска была подробно рассмотрена нами в предыдущем параграфе. Внимательно прочитайте наши рекомендации. Скорее всего, в такой ситуации Вы столкнетесь впоследствии с необходимостью взыскивать с работодателя пособие по беременности и родам в судебном порядке. Ни в коем случае не поддавайтесь на угрозы работодателя вроде «не хочешь работать —

пиши заявление по собственному желанию». Помните, что беременные женщины наделены дополнительными гарантиями от увольнений, которые, однако, не запрещают работодателю уволить работницу по ее собственному желанию. *В случае увольнения по собственному желанию Вы лишаетесь права на отпуск по беременности и родам, права на отпуск по уходу за ребенком, на соответствующие пособия работающим женщинам. Такое увольнение практически невозможно оспорить в суде,* поэтому не поддавайтесь на провокации и помните о своих правах.

ВНИМАНИЕ:

- *не отказывайтесь от получения листка временной нетрудоспособности в срок, предусмотренный Инструкцией. Отпуск по беременности и родам будет предоставлен Вам с даты, которую Вы укажете в заявлении работодателю;*
- *в случае осложненных родов и выдачи Вам дополнительного листка временной нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, обязательно поставьте в известность работодателя и напишите заявление о продлении отпуска по беременности и родам на указанное число дней;*
- *если работодатель отказывает Вам в предоставлении отпуска по беременности и родам и предлагает написать заявление об увольнении по собственному желанию, не поддавайтесь на угрозы и уговоры. В крайнем случае, Вы можете воспользоваться отпуском по беременности и родам самостоятельно (подробнее об этом см. § 1.9)*

1.11. Как и кем может быть использован отпуск по уходу за ребенком?

Согласно ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Условно этот отпуск можно разделить на два периода: отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста **полутора лет (1,5)**, в течение которого женщина получает пособие по уходу за ребенком, и отпуск по уходу за ребенком от полутора до **трех лет (3)**. Однако это деление имеет значение только для целей выплаты пособий по государственному социальному страхованию. С точки зрения трудовых отношений — это один отпуск, и правовой статус женщины и в том и в другом случае одинаков (а с 01.01.2007, когда право на пособие по уходу за ребенком получи-

ли и неработающие женщины, это деление стало еще более условным²¹).

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован женщиной полностью или по частям. Женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Причем делать это она имеет право по своему усмотрению, работодатель не имеет права отказать женщине в установлении неполного рабочего времени. Это следует из текста закона — «по заявлению женщины».

Однако закон ничего не говорит о том, каким образом должен определяться характер неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) и его конкретная продолжительность. Представляется, что поскольку вопрос этот прямо в законодательстве не решен, целесообразно его согласовывать с работодателем и пытаться достичь взаимоприемлемого решения.

Далее, поскольку в данной статье никаким образом не оговаривается, о какой организации (работодателе) идет речь, то из этого следует, что женщина имеет право работать на условиях неполного рабочего времени как по месту основной работы, так и в другой организации.

Женщина имеет право использовать отпуск по уходу за ребенком как полностью, так и по частям. ТК РФ не устанавливает порядок прерывания отпуска по уходу за ребенком или досрочного выхода из него. Во избежание лишних конфликтов с работодателем лучше согласовать дату выхода на работу с работодателем или, по крайней мере, заранее (в разумный срок) предупредить работодателя письменно об этом. Если Вы решите опять воспользоваться своим правом на отпуск по уходу за ребенком, то также необходимо подать письменное заявление работодателю. На руках у Вас, как уже неоднократно говорилось выше, должно остаться подтверждение получения работодателем Вашего заявления. Это необходимо в связи с тем, что в настоящее время женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, работодатель имеет

²¹ В соответствии с Федеральным законом «Об обеспечении пособиями по беременности и родам и пособиями по временной нетрудоспособности граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», установлено общее пособие по уходу за ребенком, т.е. неработающие матери тоже получили на него право, однако в меньшем размере. Подробнее о пособиях гражданам, имеющим детей, ниже.

право уволить за совершение дисциплинарных проступков, в том числе и за прогул (ст. 81, ч. 3 ст. 261 ТК РФ). Вообще, в целях избежания конфликтных ситуаций, нужно стараться всегда заранее четко согласовывать режим работы с работодателем, включая время начала и окончания рабочего дня, а достигнутые договоренности закреплять в письменном виде. Если не в форме отдельного соглашения к трудовому договору, то, по крайней мере, добиваться от работодателя издания приказа или хотя бы проставления визы «не возражаю» с подписью на Вашем письменном заявлении. Именно потому, что женщин с детьми можно уволить за дисциплинарный проступок, следует тщательно оформлять все договоренности с работодателем в письменном виде, иметь у себя на руках один экземпляр такого документа и тщательно придерживаться достигнутых договоренностей. Ни в коем случае не стоит верить работодателю на слово: нужно понимать, что устная договоренность с работодателем существует лишь до тех пор, пока работодателю удобно о ней помнить.

Отпуск по уходу за ребенком может быть также полностью или по частям использован **отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном**, фактически осуществляющим уход за ребенком. Т.е. они могут воспользоваться этим правом, если мать ребенка вышла на работу. В этом случае обязательно подтверждение того факта, что женщина не использует отпуск по уходу за ребенком по месту работы и не получает пособия. Это право родственников осуществлять уход за ребенком является производным от права матери. Если мать до родов нигде не работала, не служила, не получала профессиональное образование, то она не может воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, а соответственно и другие родственники тоже.

Разумеется, чтобы воспользоваться отпуском по уходу за ребенком другие родственники должны состоять в трудовых отношениях.

Как указано в п. 11 Постановления Пленума от 25.12.1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (БВС РФ. 1991 г. № 3. С. 9), разрешая спор, возникший между администрацией и отцом либо дедом (бабушкой), или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком. При этом сле-

дует иметь в виду, что закон не связывает возможность предоставления такого отпуска со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем) (пункт в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25.10.1996 г. №10).

Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, зачастую воспринимается работодателем как нежелательная обуза. Поскольку женщина в этот период особенно социально уязвима, законом установлены определенные гарантии. О дополнительной защите от необоснованных увольнений речь пойдет в следующем параграфе. Кроме того, как установлено ч. 4 ст. 256 ТК РФ, на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Это значит, что после выхода женщины из отпуска по уходу за ребенком ей должно быть предоставлено прежнее место работы (должность). Казалось бы — однозначная норма, но на практике именно с ее применением возникают наибольшие трудности. По сути, указанной нормой устанавливается запрет для работодателя сокращать должность, если занимающая ее женщина находится в декретном отпуске. Однако **в связи с тем, что процедура и основания сокращения или изменения штата работников нигде в законодательстве не прописаны, работодатели, как правило, считают себя свободными в решении вопросов численности или штата работников, а на практике это приводит к тому, что нередко должность, занимаемая женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, сокращается даже без ее ведома. Законодательство не содержит требования уведомлять такую работницу или тем более получать ее согласие.**

Что же делать женщине, если по окончании отпуска по уходу за ребенком, работодатель говорит ей, что ее должность сокращена? Если выход на работу осуществляется после достижения ребенком возраста трех лет, то в этом случае женщина лишается защиты от увольнения в связи с сокращением штата. Однако представляется, что рассматриваемая гарантия как раз направлена на то, чтобы гарантировать работнице место работы (должность) после окончания отпуска по уходу за ребенком. Поэтому независимо ни от чего работница имеет право требовать предоставления ей места работы (должности) после выхода из отпуска по уходу за ребенком. Работодатель соответственно обязан предоставить ей работу по прежней должности.

В то же время нужно отдавать себе отчет, что если должность уже сокращена и такая трудовая функция в структуре работодателя уже больше не существует, то добиться на практике реализации этой гарантии будет возможно только через довольно сложный и продолжительный судебный процесс. Нередко в такой ситуации работодатели предлагают женщинам перевод на другие должности. Вы должны знать, что без Вашего согласия работодатель не имеет права Вас переводить, однако, возможно, перевод будет не самым худшим выходом из такой ситуации. Вообще, если у Вас нет твердой решимости отстаивать свои законные права всеми предусмотренными законами способами, в том числе в суде, рекомендуем Вам подходить к решению таких ситуаций как можно гибко и стремиться найти взаимоприемлемое решение.

Вторая гарантия заключается в том, что отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности²² (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях). Подробнее об этом см. § 1.13

ВНИМАНИЕ:

- **если Вы хотите воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, напишите соответствующее заявление на имя работодателя и убедитесь, что у Вас на руках имеется подтверждение о получении его работодателем; помните, что по окончании отпуска по беременности и родам Вы обязаны приступить к работе, если Вы не написали заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;**
- **если Вы хотите досрочно прервать отпуск по уходу за ребенком, лучше согласовать дату выхода на работу с работодателем и оформить достигнутую договоренность в письменной форме в двух экземплярах;**
- **если Вы хотите в этот период работать на дому или неполное рабочее время, напишите соответствующее заявление на имя работодателя; подробно оговорите с работодателем новый режим рабочего времени — время начала и окончания работы, количество рабочих часов в неделю и в день, если уменьшение рабочего времени происходит за счет предоставления умень-**

²² О видах стажа подробнее см: <http://www.trudprava.ru//index.php?id=313>

О значении общего трудового стажа см: <http://www.trudprava.ru//index.php?id=314>

О значении страхового стажа см: <http://www.trudprava.ru//index.php?id=323>

О значении непрерывного труд. стажа см: <http://www.trudprava.ru//index.php?id=331>

шения количества рабочих дней, договоритесь о том какие дни недели являются для Вас рабочими; все достигнутые договоренности ОБЯЗАТЕЛЬНО зафиксируйте в письменном виде;

- *старайтесь оставаться на связи с Вашим местом работы, чтобы вовремя узнать о готовящихся мероприятиях по сокращению штата; в этом случае у Вас будет больше шансов сохранить за собой именно свою должность, вовремя вмешавшись в действия работодателя и предупредив его о незаконности такого сокращения.*

1.12. Предоставляется ли отпуск работникам, усыновившим ребенка?

Правовое регулирование предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, максимально приближено к правовому регулированию отпусков, описанных выше. Это связано с признанием равных родительских прав усыновителей и родителей, а также направлено на обеспечение тайны усыновления.

Так, в ст. 257 ТК РФ мы найдем аналог отпуска по беременности и родам: работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Между тем по желанию женщины, усыновившей ребенка, вместо этого отпуска может быть предоставлен именно отпуск по беременности и родам. Исчисляется он также: т.е. со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется по их желанию также и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Особенностью правового регулирования указанных отпусков является то, что в случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами, указанные отпуска (т.е. отпуск со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения и отпуск по уходу за ребенком) может использовать любой из супругов по их усмотрению.

Часть 5 ст. 257 ТК РФ устанавливает, что порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающих сохранение тайны усыновления, регулируется Правительством РФ. Такой порядок

до настоящего времени Правительство РФ не установило. Между тем есть иные нормы семейного законодательства, которые позволяют обеспечить тайну усыновления. Происхождение ребенка указывается в свидетельстве о его рождении. По просьбе усыновителей суд может принять решение о записи усыновителей в Книге записи рождений в качестве родителей усыновленного ими ребенка. О необходимости производства такой записи указывается в решении суда об усыновлении ребенка. На основании такого решения соответствующий орган выдает свидетельство о рождении ребенка, где усыновители указаны его родителями.

Таким образом, в листке нетрудоспособности, выдаваемом женщине, усыновившей ребенка, отмечено, что ей предоставлен отпуск по беременности и родам, а в свидетельстве о рождении ребенка его усыновители названы родителями.

Тайна усыновления ребенка охраняется законом. Судьи, вынесшие решение об усыновлении, и должностные лица, осуществляющие государственную регистрацию усыновления, а также лица, иным образом осведомленные об усыновлении, обязаны сохранять тайну усыновления. В случае ее разглашения против воли усыновителей эти лица привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 139 Семейного кодекса РФ).

Надо также иметь в виду, что для обеспечения тайны усыновления по просьбе усыновителя могут быть изменены дата рождения усыновленного ребенка, но не более чем на три месяца, а также место его рождения. Об изменении даты и места рождения указывается в решении суда об усыновлении (ст. 135 СК РФ).

1.13. Включается ли отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком в стаж?

Очень важно определить, какие отпуска и какой продолжительности включаются в стаж.

Само понятие «стаж» — многогранное. Существует его несколько видов:

- страховой стаж или общий страховой стаж;
- стаж работы по специальности или специальный страховой стаж;
- непрерывный трудовой стаж;
- общий трудовой стаж.

В настоящее время страховой стаж имеет наибольшее значение, поэтому на нем остановимся подробнее.

1.13.1. Общий трудовой стаж

Общий трудовой стаж имел значение для назначения пенсии по старому пенсионному законодательству. Сейчас он продолжает применяться при назначении пенсии для тех граждан, которые приобрели его раньше, т.е. в период действия прежнего законодательства. В настоящее время основным законом, который регулирует эти вопросы, является Федеральный закон «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ (далее — ФЗ «О трудовых пенсиях»).

1.13.2. Общий страховой стаж

Общий *страховой стаж* нужен для определения того, заработал ли человек право на трудовую пенсию по старости или нет. Причем нужен он как для назначения пенсии на общих основаниях, так и при досрочных основаниях. Общие основания — это достижение возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин. Для общих оснований нужен страховой стаж не менее 5 лет. Досрочные основания — это назначение пенсий в связи с вредными условиями труда, а также при работе по ряду профессий (например, медики, педагоги, профессиональные спасатели и др.). Для каждого основания нужен страховой специальный стаж определенной продолжительности, но о нем ниже.

Отпуск по беременности и родам включается в общий страховой стаж на основании подп. 2 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях». И хотя этот подпункт дословно гласит, что в страховой стаж наравне с периодами работы и (или) иной деятельности засчитывается «период получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности», а беременность и роды и временная нетрудоспособность — разные события в жизни человека, отпуск по беременности и родам все равно включается на основании практики Пенсионного фонда РФ.

Отпуск по уходу за ребенком — включается в общий страховой стаж, но не весь, и не всегда можно включить отпуска по уходу за всеми детьми. Это следует из подп. 3 п. 1 ст. 11 ФЗ «О трудовых пенсиях», который говорит о периоде ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности. Во-первых, речь идет только о родителях, но не о других родственниках, фактически осуществляющих уход. Во-вторых, в стаж этот период будет засчитан только одному из них, при этом, если часть отпуска использовала мать ребенка, а часть — отец, то каждому из них должна быть за-

считана своя часть отпуска. В-третьих, отпуск засчитывается не весь, а ограничен максимальным пределом — до достижения ребенком полутора лет. Если Вы осуществляли уход за несколькими детьми, то в общей сложности засчитают не более трех лет.

1.13.3. Стаж работы по специальности

Стаж работы по специальности или специальный страховой стаж. Этот стаж предусмотрен ст. 27 и 28 ФЗ «О трудовых пенсиях», которые устанавливают различные досрочные основания для назначения трудовых пенсий.

Отпуск по беременности и родам — включается в специальный страховой стаж на основании разъяснения Министерства труда и социального развития РФ и Пенсионного фонда РФ. Оно содержится в совместном Письме этих органов от 4.11.2002 г. № 7392-ЮЛ/ЛЧ-25-25/10067 (не является нормативным правовым актом). Минтруд и ПФР разъяснили, что ст. 27 и 28 ФЗ «О трудовых пенсиях» реализуются через постановления Правительства РФ и другие подзаконные акты. Правительство РФ своим постановлением от 11.07.2002 г. № 516 утвердило Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Согласно п. 5 этих Правил в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, для работников, которые постоянно в течение полного рабочего дня заняты на этой работе, включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные. Опять, строго говоря, отпуск по беременности и родам не относится ни к временной нетрудоспособности, ни к ежегодным оплачиваемым отпускам. Но Минтруд и ПФР сделали одно допущение в своем письме в пользу работников, основываясь на том, что отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка временной нетрудоспособности. Поэтому они разъяснили, что «период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам следует рассматривать как период получения пособия по беременности и родам в период временной нетрудоспособности и включать его в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Отпуск по уходу за ребенком / отпуски — включается в специальный страховой стаж, но только если он(и) имел(и) место **до 6 октября 1992 г.** (времени вступления в силу Закона РФ от 25.09.1992 г. № 3543-1, с принятием которого названный отпуск перестал включаться в специальный стаж работы в случае назначения пенсии на льготных условиях). Такое разъяснение дал Верховный Суд РФ в п. 15 Постановления Пленума от 20 декабря 2005 года № 25 «О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии» (Российская газета 2005 г. № 294 29 декабря). Если это условие соблюдается, то отпуск по уходу за ребенком подлежит включению в стаж работы по специальности независимо от времени обращения женщины за назначением пенсии и **независимо от времени возникновения права на досрочное назначение пенсии по старости.**

1.13.4. Непрерывный трудовой стаж

Непрерывный трудовой стаж, (далее — НТС) — имел значение для определения размера пособия по временной нетрудоспособности до 1 января 2007 г. С 1 января 2007 г., согласно ст. 7 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, пособиями по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ, НТС не имеет более значения для определения размера указанного пособия. Имеет значение страховой стаж, в который включаются периоды работы и иной деятельности, правила подсчета и подтверждения страхового стажа для оплаты больничных утверждаются Правительством РФ.

НТС будет продолжать применяться при определении права на получение различного вида доплат и надбавок к заработной плате. Последние могут быть установлены как ведомственными нормативными актами, так и самим работодателем в локальном нормативном акте либо сторонами социального партнерства в коллективном договоре. Например, приказом Минздрава РФ утверждено Положение об оплате труда работников здравоохранения, которым предусмотрена надбавка за непрерывную работу в учреждениях здравоохранения. Согласно подп. 6.2.1.3. Положения, работникам, предусмотренным в подп. 6.1.1.–6.1.4. Положения, в НТС засчитывается время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии, если этому отпуску непосред-

ственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки.

1.14. Существуют ли какие-либо специальные гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при прекращении трудового договора?

1.14.1. Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора

В соответствии со ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора (прекращение трудовой деятельности) по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Нужно иметь в виду, что, говоря о «расторжении трудового договора по инициативе работодателя», данная норма защищает работницу не от любого увольнения, а только от увольнения по инициативе работодателя.

Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ. Таковыми, помимо прочего, являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Конкретные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя перечислены в ст. 81 ТК РФ.

Очень важно правильно квалифицировать основание, по которому беременная женщина увольняется (либо существует угроза увольнения). Так, например, следует иметь в виду, что закон не запрещает увольнять беременную женщину по собственному желанию. Очень часто работодатели стараются воспользоваться такой возможностью и принудить женщин к такому увольнению. Ни в коем случае не стоит поддаваться на угрозы! В распоряжении работодателя, благодаря ст. 261 ТК РФ, очень немного средств и способов уволить беременную женщину законным путем. Если же увольнение произведено по желанию женщины, пусть даже добытому с помощью угроз и шантажа, оспорить законность такого увольнения в суде практически невозможно.

Законность запрета на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя была оценена Конституционным Судом РФ, который фактически признал, что интересы работодателя не

нарушаются этим запретом, так как его действие существенно ограничено по времени (на период беременности) и, кроме того, работодатель, реализуя свою компетенцию по принятию кадровых решений, вправе применить к беременной женщине иные, помимо увольнения, дисциплинарные взыскания в случае совершения ею дисциплинарного проступка (см. Определение Конституционного Суда РФ от 4.11.2004 г. № 343-О).

Можно ли уволить беременную женщину в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя?

Запрет на увольнение не распространяется на случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Как указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем — физическим лицом (п. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности является действительное прекращение деятельности организации или работодателя — физического лица.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ). Таким образом, увольнение возможно не с момента окончательной ликвидации, т.е. внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц, а с момента принятия решения о ликвидации юридического лица — это начало процедуры ликвидации.

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ст. 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя — физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 2 ст. 25 ГК РФ) в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Как узнать, действительно ли предприятие находится в стадии ликвидации или работодатель умышленно вводит Вас в заблуждение? В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, обязаны в трехдневный срок в письменной форме уведомить об этом регистрирующий орган по месту нахождения ликвидируемого юридического лица с приложением решения о ликвидации юридического лица. Регистрирующий орган вносит в единый государственный реестр юридических лиц запись о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации.

Сведения, содержащиеся в едином государственном реестре юридических лиц, являются в большинстве своем общедоступными. Порядок получения сведений регламентирован Правилами ведения Единого государственного реестра юридических лиц и предоставления содержащихся в нем сведений, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 19.06.2002 г. № 438.

Обратите внимание на тот факт, что при увольнении беременной женщины в связи с ликвидацией организации работодатель обязан соблюдать в отношении нее все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, в частности работодатель обязан выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за работницей средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенной работницей в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работница обратилась в этот орган и не была им трудоустроена.

Таким образом, если Вы хотите получить не только выходное пособие, но также и средний заработок за второй и третий месяцы после увольнения, Вам придется обратиться в службу занятости и встать на учет в целях поиска подходящей работы.

Обязана ли женщина ставить работодателя в известность о своей беременности?

Один из часто возникающих вопросов — вопрос о необходимости ставить работодателя в известность о факте беременности.

Как указано в п. 15 Постановления Пленума от 25.12.1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (БВС РФ. 1991 г. № 3. С. 9), суду, рассматривая требование о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период нахождения ее в состоянии беременности, надлежит удовлетворить иск независимо от того, было ли администрации при увольнении известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела.

В то же время возникает вопрос: в том случае, если работница сознательно скрывает от работодателя факт беременности, не возникнет ли ситуации злоупотребления правом? Подробнее об этом см. § 1.3.

По нашему мнению, злоупотребления правом не возникнет, если работница сообщит работодателю о своем состоянии сразу, как только ей станет известно о возникшей угрозе увольнения. В случае, если возникает ситуация с увольнением, то непосредственно при ознакомлении с приказом или при написании объяснительной, то есть до того, как работодатель примет решение об увольнении, необходимо его уведомить об этом, чтобы действовать добросовестно и избежать ситуации, которую суд может признать злоупотреблением правом. Сообщение такое, конечно, разумно делать в письменной форме, оставляя у себя подтверждение вручения такого заявления работодателю.

Можно ли уволить беременную женщину в случае истечения срочного трудового договора?

Особый порядок прекращения трудовых отношений предусмотрен для ситуации истечения срока трудового договора в период беременности работницы. В данном контексте нас интересует то, что истечение срока трудового договора признается законом *общим* основанием прекращения трудового договора, а не основанием для увольнения работника по инициативе работодателя. Правовое значение этого заключается в том, что гарантии беременным женщинам в случае истечения срока трудового договора и в случае увольнения по инициативе работодателя *различны*.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Однако все эти правила применяются в тех случаях, когда срочный трудовой договор с работницей был заключен обоснованно, в соответствии с действующим законодательством.

По общему правилу, сформулированному в ст. 58 ТК РФ, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При этом суду предоставлено право признавать трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, заключенным на неопределенный срок. Установленный в судебном заседании факт многократного заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, по мнению

Пленума Верховного Суда РФ, изложенному в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2, дает право суду с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Поэтому если у Вас есть основания полагать, что срочный трудовой договор был заключен с Вами при отсутствии законных оснований, а лишь с целью избежать предоставления Вам соответствующих льгот и гарантий, Вы можете обжаловать законность прекращения с Вами трудового договора по этому основанию в суде.

Если срок трудового договора истекает после окончания беременности, но в период отпуска по беременности и родам, или в период отпуска по уходу за ребенком, то в данных случаях ТК РФ никаких гарантий не устанавливает, предоставляя право работодателю прекратить с женщиной трудовой договор.

1.14.2. Гарантии женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора

Во вторую большую группу работников, которым предоставляется повышенная защита от увольнений, входят следующие категории лиц:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Данной категории работниц предоставляются гарантии только в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя и только по отдельным основаниям. Специальных гарантий при истечении срока трудового договора закон не устанавливает.

Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками, перечисленными выше, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 настоящего Кодекса). Таким образом, указанные категории работников не защищены от увольнения по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч.5 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (ч.6 ст. 81 ТК РФ):
 - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ч.7 ст.81 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ч.8 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ч. 10 ст. 81 ТК РФ);
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ч.11 ст. 81 ТК РФ).

ВНИМАНИЕ:

- если Вы беременны и Вам грозит увольнение по инициативе работодателя, обязательно поставьте его в известность о своем состоянии; сделайте это в письменной форме и позаботьтесь, чтобы у Вас на руках осталось подтверждение такого уведомления;
- если Вы беременны, и работодатель угрозами или уговорами заставляет Вас написать заявление об увольнении по собственному желанию, ни в кое случае не поддавайтесь на угрозы; помните, что, уволившись, Вы потеряете право на пособия по государственному социальному страхованию;
- если срок Вашего трудового договора истекает в период беременности, не забудьте написать заявление о продлении срока трудового договора до момента окончания беременности. Это заявление вместе со справкой Вы должны передать работодателю ДО истечения срока трудового договора. Позаботьтесь, чтобы у Вас на руках осталось подтверждение получения работодателем Вашего заявления.

1.15. Какие гарантии предоставлены лицам, воспитывающим ребенка без матери?

В соответствии со ст. 264 ТК РФ отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних предоставляются те же гарантии и льготы, что и женщинам в связи с материнством, а именно:

- ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ;
 - привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - направление в служебные командировки;
 - предоставление дополнительных отпусков;
 - установление льготных режимов труда
- и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами).

4.

Примеры успешных действий²³

1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В БАНКОВСКОЙ ГРУППЕ «БАРКЛАЙЗ» (BARCLAYS)

Программные положения

Банк принял на себя обязательство обеспечить равные возможности в сфере занятости. Это означает, что все кандидаты на работу и служащие Банка должны получать равное обращение независимо от их пола, семейного положения, расы, цвета кожи, национальности, этнического или социального происхождения, участия или неучастия в деятельности профсоюзов, или ограниченных возможностей.

Этот буклет представляет собой практическое руководство для работников, призванное помочь им претворить это обязательство в жизнь — реализовать нашу программу на практике. Он затрагивает основные сферы, вызывающие беспокойство:

- что представляют собой равные возможности?
- что является дискриминацией?
- что об этом говорит закон?
- как это затрагивает лично меня?
- каковы мои обязанности?

Начиная с 1985 года, Банк предпринял множество инициатив для того, чтобы реализовать свою политику на практике. Этот буклет разработан для того, чтобы обеспечить всему персоналу лучшее понимание основных проблем и поощрять его активное участие в продолжении реализации нашей политики равных возможностей, для того, чтобы стать **предприятием равных возможностей**.

²³ Материал «Примеры успешных действий» любезно предоставлен Консорциуму женских неправительственных объединений Московским бюро МОТ.

Действия, предпринятые для осуществления политики

Краткий отчет о выполненных мероприятиях

Общие положения

Назначен менеджер по равным возможностям, ответственный в Банке за сферу занятости, реализацию политики равных возможностей и контроль ее эффективности; менеджеры по персоналу несут особую ответственность за выполнение программы.

Банк обсуждает свою политику и планы мероприятий с Комиссией по равным возможностям и Комиссией по расовому равенству, а также банковскими профсоюзными организациями управленческих служащих, служащих банков, страховых и финансовых служащих. Со Службой занятости Министерства труда проводились консультации относительно занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Проводилось обучение руководителей подразделений кадров и менеджеров по персоналу в отношении положений законодательства о равных возможностях и их выполнения. Регулярно проводятся учебные семинары для остальных служащих в сфере кадровой работы и других областях деятельности, где особенно необходимы знание проблем равных возможностей, включая осознание ограниченных физических/психических возможностей. Все аспекты равных возможностей были включены в содержание соответствующих учебных курсов по менеджменту и надзору. Каждому служащему, ответственному за найм на работу, оценку, отбор и продвижение по службе персонала, рекомендовано компьютерное дистанционное обучение из контрольных пунктов кадровых служб.

Для учета статистики всех стадий процесса найма на работу были организованы системы мониторинга, чтобы обеспечить в Банке одинаковое обращение со всеми кандидатами на работу, независимо от их пола или расы. Мониторинг найма на работу сопровождался ревизией этнического состава рабочей силы.

Во всем Банке были распространены инструкции Комиссии по расовому равенству и Комиссии по равным возможностям. Все филиалы, департаменты главного офиса и вспомогательные компании должны знать рекомендации, содержащиеся в инструкциях

этих комиссий и Службы трудоустройства людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Объявления о найме на работу размещены в этнических газетах.

С 1-го января 1986 года в Банке были изменены меры по пенсионному обеспечению. В случае смерти замужней сотрудницы или пенсионерки, оставшийся вдовец получил право на пенсию на тех же основаниях и условиях, что и вдова.

В 1989 году Банк принял участие в Национальном обзоре профессионального роста служащих. В выводах этого обзора был отмечен высокий уровень нашего персонала, ответственного за занятость пожилых людей, людей с заболеваниями или с ограниченными физическими/психическими возможностями, также как и детей. В результате, Банк выдвинул дальнейшие инициативы по обеспечению персонала более гибкими условиями работы.

В 1991 году Банк подтвердил свое участие в кампании по Возможностям Сообщества 2000 года, которая отразила его собственное долгосрочное обязательство по развитию потенциала женщин в Банковской группе.

Банк активно поддерживает символ Министерства по делам занятости, демонстрируя свои обязательства по найму на работу, занятости и продвижения по службе людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. Этот символ является средством публичного показа обязательств Банка по качественной программе и практике в сфере занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Были разработаны практические рекомендации для менеджеров и руководителей, имеющих ограниченные физические/психические способности.

«Барклайз» является компанией, в которой отрабатывается модель предоставления отпусков в связи с временной потерей трудоспособности. Банк совместно с Королевским Национальным Институтом Слепых и другими работодателями работает над развитием схемы, позволяющей работникам с временно ограниченными физическими/психическими возможностями продолжить везде, где это можно, трудовую деятельность после периода восстановления.

Банк является одним из спонсоров и активных членов Форума работодателей по вопросам нетрудоспособности, который разрабатывает, выдает рекомендации и распространяет инфор-

мацию в промышленности и торговле о лучших методах обеспечения равенства возможностей для людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. В 1992 году Банк согласился одобрить Повестку дня Форума по нетрудоспособности, так называемые «10 пунктов деятельности». Этот план действий определяет меры, которые должны быть предприняты компаниями, обязавшимися соблюдать трудоустройство людей с ограниченными физическими/психическими возможностями и их интеграцию в рабочую силу.

Отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком

Была внедрена гибкая схема предоставления отпусков с тем, чтобы позволить сотрудникам совмещать исполнение семейных и служебных обязанностей.

Банк предоставляет увеличенные отпуска по беременности и родам продолжительностью 6 или 12 месяцев для штатных сотрудников. Для приемных родителей предоставляется отпуск по усыновлению (удочерению) продолжительностью 41 неделя.

Был издан отдельный буклет («Когда становятся родителями»), который разъясняет сотрудникам их законные права на денежные пособия по беременности и родам. Этот буклет содержит широкий диапазон родительских программ, включая Программу увеличенных отпусков по беременности и родам в «Барклайз». Для подразделений кадров были изданы руководящие указания, направленные на предоставление беременным женщинам и кормящим матерям гибкого графика работы.

Отпуск по уходу за ребенком позволяет отцам брать неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 недель в любое время в течение года после рождения ребенка.

Гибкий график работы

Было внесено множество улучшений в основания и условия неполной занятости служащих, подавляющее большинство которых представляют собой женщины.

Банк внедрил Программу разделения труда и продолжает увеличивать возможности выбора, доступного для служащих всех ступеней, которые хотят иметь гибкий график работы.

Перенос выходных дней позволяет персоналу накапливать и переносить по времени до 5 дней отгулов.

Перерыв в работе

Была введена схема, позволяющая предоставлять нуждающимся в отпуске служащим дополнительное свободное время для ухода за находящимся на иждивении взрослом члене семьи или ребенком.

Перерыв в работе был введен для того, чтобы обеспечить нашим сотрудникам их потребности в уходе за больными, пожилыми лицами и людьми с ограниченными физическими/психическими возможностями. Эта схема позволяет служащим уменьшать количество часов занятости или брать полный внеочередной отпуск продолжительностью до 6 месяцев, с возможностью возвращения к работе на свое рабочее место.

Мобильность

Были пересмотрены положения пунктов трудовых договоров, оговаривающие степень подвижности, требуемой от каждого сотрудника для выполнения его/ее служебных обязанностей и необходимой для нужд бизнеса. Этот ход поможет устранить потенциально дискриминационную практику работы. Была изменена форма оценки, чтобы позволить служащим трактовать их собственную подвижность.

Социальные изменения

В последние годы произошло множество социальных изменений в трудовой занятости женщин и представителей расовых меньшинств. Были сделаны изменения в законодательстве, направленные на устранение дискриминации и создание равных возможностей, на то, чтобы женщины могли вернуться к работе после отпуска по беременности и родам.

Социальные и экономические изменения повлияли на традиционную структуру семьи. Больше невозможно представить, что женщины должны оставить свою работу для того, чтобы иметь семью и оставаться много лет дома. Многие семьи имеют два источника доходов, женщина может зарабатывать больше, чем ее партнер, возрастает количество семей с одним родителем, в которых женщины часто являются единственным кормильцем.

Мы живем в разнообразном многонациональном обществе. Становится все более важным, что состав общества отражается на составе нашей рабочей силы, как в местных масштабах, так и

на национальном уровне. Информация о представительстве групп меньшинств доступна от правительственных органов статистики.

Возрастает понимание среди женщин, этнических меньшинств и людей с ограниченными физическими/психическими возможностями того, что они должны иметь возможность выполнять работу, связанную с ответственностью и властью, управленческими должностями. Возрастает число занимаемых женщинами руководящих постов в торговле и промышленности.

Демографические тенденции приведут работодателей к необходимости внесения изменений в сфере занятости, особенно в отношении роли женщин в рабочей силе. Вероятно, неполная занятость станет более распространенной на всех уровнях, и Банк стремится стимулировать стабильное положение своих сотрудников, предлагая им, где это возможно, гибкий график работы.

Наилучшее использование ресурсов

Эффективное выполнение нашей программы равных возможностей приведет к улучшению практики в сфере занятости и обеспечит качество персонала, необходимые в современной конкурентной среде. Основным принципом является оценка каждого человека по качеству и его/ее способности выполнять работу. Не относящиеся к этому обстоятельства, такие как семейное положение, не должны влиять на карьеру человека, если он сам не выразит желание, чтобы они принимались во внимание. В случаях, когда семейное положение принимается во внимание, оно должно рассматриваться как положительный фактор, при этом женщины не должны считаться менее ответственными или менее честными, если они желают совмещать служебную карьеру с выполнением семейных обязанностей.

Поддержка меньшинств

В последние годы отмечается увеличение числа женщин на руководящих постах, однако на должностях низкой квалификации все еще преобладают женщины. Точно также, в управлении по-прежнему относительно немного представителей этнических меньшинств. Мы заинтересованы в том, чтобы сотрудники из числа некоторых меньшинств могли бы претендовать на эти посты, и прилагаем усилия для того, чтобы они имели множество шансов продвижения к управленческим должностям. Одной из целей этого буклета является стремление показать, что это обстоятельство

не является препятствием и стимулировать каждого сотрудника воспользоваться преимуществом доступных равных возможностей.

Нормативные акты о равных возможностях

Важно, чтобы все сотрудники и руководители знали основные положения нормативных актов о равных возможностях, кратко излагаемых ниже. Ни один служащий не имеет выбора в выполнении законов — незаконно не выполнять их. Вместе с тем, Банк идет дальше и стремится соответствовать самому духу закона, также как и его букве. Мы намереваемся создать климат, при котором равные возможности являются реальностью, как в наших документах, так и в практике занятости.

Акт о равном вознаграждении (равной оплате)

Акт о равном вознаграждении (равной оплате) 1970 года, с изменениями, внесенными в 1983 году, нацелен на устранение дискриминации в оплате труда мужчин и женщин и в других положениях их трудовых договоров. Этот Акт имеет значение для оценки труда и классификации работы, которые должны быть свободны от предубеждений на основе половой принадлежности.

Акты 1975 и 1986 годов о дискриминации по признаку пола

Акты о дискриминации на основании пола устанавливают незаконность дискриминации мужчин или женщин в сфере занятости на основании их пола или семейного положения при найме на работу, обучении, продвижении по службе, смещении и увольнении.

Различаются два вида дискриминации:

Прямая дискриминация происходит в тех случаях, когда с лицом одного пола обращаются более предвзято, на основании его половой принадлежности, чем с лицом другого пола при тех же самых или аналогичных обстоятельствах. Например, при профессиональном отборе может считаться дискриминационным вопрос к претенденту на работу женщине относительно ее семейного положения, если подобные вопросы не задаются претендентам на работу из числа мужчин.

Непрямая дискриминация может происходить, когда одинаковые требования или условия предъявляются к представителям обоих полов, однако при этом количество представителей одного

пола, которые отвечают этим условиям, значительно меньше числа представителей другого пола, отвечающих этим же условиям. В этом случае работодатель обязан доказать, что предъявляемое требование необходимо для работы независимо от пола, в противном случае это требование будет незаконным независимо от того, имелось ли намерение дискриминации. Незаконная непрямая дискриминация происходит, например, в случаях, когда работодатель устанавливает возрастное ограничение от 17 до 28 лет для новых работников обоих полов, так как многие женщины этой возрастной группы не в состоянии претендовать на работу из-за их семейного положения.

Оба типа дискриминации происходят по признаку пола и семейного положения. Незаконно обращаться с состоящим в браке человеком менее благоприятно по сравнению с не состоящим в браке лицом того же пола при одинаковых или подобных обстоятельствах. Например, является дискриминационным предположение о том, что замужние женщины менее подвижны по службе, чем одинокие женщины и на основании этого не рассматривать их кандидатуры на предмет продвижения по службе и обучения для назначения на управленческие должности. Непрямая дискриминация может проявляться, когда предъявляются одинаковые требования или условия, но количество состоящих в браке людей, которые отвечают этим требованиям, намного меньше числа не состоящих в браке лиц того же пола.

Непрямая дискриминация может отмечаться, когда одинаковые требования или условия предъявляются к представителям всех расовых групп, однако значительно меньшее число представителей конкретной расовой группы может отвечать этим условиям и при этом не может быть подтверждена справедливость предъявляемых к представителям других расовых групп требований. Примеры непрямой дискриминации могут заключаться в ограничении найма на работу территориями, на которых проживают немного расовых меньшинств, или установлении более высокого образовательного ценза, чем это необходимо для работы.

Акт о трудоустройстве 1990 года

Акт о трудоустройстве 1990 года устанавливает незаконность принятия решения о приеме на работу в зависимости от участия претендента в деятельности профсоюзов. Это положение также относится к случаям, когда люди отказываются от работы из-за

нежелания выполнить требование вступить в профсоюз или прекратить свое членство в нем, или вносить денежные взносы из-за не участия в деятельности профсоюза.

Преследование

Является незаконным преследование работника в связи с его обращением о несоблюдении Актов о равном вознаграждении (равной оплате), о дискриминации по признаку пола, о расовых отношениях. Это означает, что с ним нельзя обращаться предвзято по сравнению с другими лицами из-за того, что он/она предпринял(а) действия, относящиеся к указанным правовым актам, например, обратился с жалобой или выступил свидетелем по делу.

Позитивные меры

И Акт о дискриминации по признаку пола, и Акт о расовых отношениях позволяют работодателям предпринимать позитивные меры в случаях, когда в течение предшествующих 12 месяцев ни один представитель одного пола или одной расы не выполнял конкретную работу, или когда их число было сравнительно незначительным. Эти меры могут включать в себя обучение работников видам деятельности, которые считаются традиционно характерными для представителей другого пола или других расовых групп, например, обучать мужчин персональному обслуживанию или обучать женщин управленческим навыкам. Они также могут включать в себя объявления о найме, направленные на получение заявлений от представителей сексуальных меньшинств или предназначенные для конкретных расовых групп, например, помещая объявления в этнические газеты. Однако отбор должен производиться на основе квалификации.

Органы надзора

На основании Акта о дискриминации по признаку пола была создана Комиссия по равным возможностям (EOC), а на основании Акта о расовых отношениях была создана Комиссия по расовому равенству (CRE). Обе комиссии ответственны за деятельность по устранению дискриминации, развитию равных возможностей и рассмотрению эффективности применения соответствующего законодательства. Они имеют полномочия по оказанию помощи работникам в предъявлении жалоб, а также проведению официальных расследований и оглашению их результатов.

Акт о дискриминации лиц с ограниченными физическими/психическими возможностями

Акт 1995 года о дискриминации людей с ограниченными физическими/психическими возможностями (DDA) устанавливает незаконность дискриминации таких лиц в сфере занятости, в обеспечении их всеми видами товаров и оказании всех видов услуг независимо от их поставщика. Положения этого правового акта (DDA) защищают людей с ограниченными физическими/психическими возможностями от дискриминации в любой сфере занятости, постоянной или временной, включая:

- Прием на работу / Профессиональный отбор
- Перемещения по службе
- Продвижение по службе / Карьерный рост
- Обучение
- Предоставление льгот
- Увольнение

Выполнение положений Акта DDA не препятствует выбору работодателем наиболее подходящего кандидата для работы. Вместе с тем, в отличие от других антидискриминационных актов, Акт DDA создает условия для более предпочтительного обращения работодателей с людьми, имеющими ограниченные физические/психические возможности.

Различаются два способа такой дискриминации:

- неоправданное менее благоприятное отношение
- неоправданный отказ от обоснованного решения.

Эффективное и реальное урегулирование проблем лиц с ограниченными физическими/психическими возможностями часто не требует каких-либо дополнительных затрат. Практические советы по этим вопросам даны нашим менеджерам и лидерам в нашем внутреннем пособии «Возможности руководства».

Инструкции

Комиссией по расовому равенству (CRE) издана Инструкция, вступившая в силу в апреле 1984 года, которая дает практические советы работодателям о том, как интерпретировать Акт о расовых отношениях и эффективно проводить политику равных возможностей. Аналогично, Комиссия по равным возможностям (ЕОС) выпустила Инструкцию об Акте о дискриминации по признаку пола, которая вступила в силу 30-го апреля 1985 года. Пока эти инструкции не влекут никаких правовых обязательств, они приемлемы в

ходе слушаний, предпринимаемых по этим Актам; и в случае, если положения этих инструкций относятся к любому рассматриваемому на слушаниях вопросу, они будут приняты во внимание при решении этого вопроса.

Инструкция о доброжелательной практике в сфере занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями была изначально издана Комиссией по трудовым ресурсам (ныне Службой занятости) в ноябре 1984 года. Она обобщает особенности уже практикуемых ведущими работодателями доброжелательных подходов, излагает цели, на которых должны сосредоточиться работодатели и служащие, описывает содействие, необходимое для помощи в достижении ими этих целей.

ВИЧ/СПИД

Банк «Барклайз» поддерживает и участвует в бизнес-разделе Национальной программы «Компании, действуйте!» по проблеме ВИЧ/СПИД.

Отношение к ВИЧ инфицированным или больным СПИДом действующим или потенциальным служащим Банка будет осуществляться благожелательно и с пониманием, точно так же как и к любым другим служащим при сопоставимых условиях.

В соответствии с пожеланиями ВИЧ инфицированного или больного СПИДом служащего будет соблюдаться конфиденциальность. В этом вопросе не будет допускаться дискриминации в отношении действующего или потенциального служащего Банка.

Возраст

Возрастной ценз представляет собой форму дискриминации, конкретно не предусмотренную законом, хотя из предыдущих примеров явствует, что возрастные ограничения ведут к большой диспропорции между представителями полов и не прямой дискриминации.

Для занятия каких-либо должностей в Банке отсутствуют возрастные ограничения, что следует иметь в виду при найме на работу, оценке и определении работников для продвижения по службе.

Реализация политики на практике

Политика равных возможностей должна идти дальше заявлений о добрых намерениях. Для того чтобы быть эффективной, она должна действовать и реализовываться в повседневной практике.

Для сотрудников важно убедиться, что все их действия соответствуют политике Банка. Во всех вопросах, относящихся к найму на работу, продвижению по службе, оценке и карьерному росту, человек должен оцениваться по его/ее индивидуальным качествам и способностям. Любые требования квалификации для рабочих мест на всех уровнях должны быть необходимы для таких работ.

Многие люди, читающие этот буклет, вероятно полагают, что в их действиях реализуются равные возможности, и, если и имеется какая-либо проблема, то, это результат того, что женщины, представители этнических меньшинств и люди с ограниченными физическими/психическими возможностями не пользуются предоставляемым им преимуществом в возможностях. Мы просили бы всех служащих не удовлетворяться этим и подвергнуть сомнению такое положение дел. Дискриминация редко является преднамеренной, обычно она происходит неумышленно. В частности, мы должны проверять результаты наших действий. Ведут ли они к более высокой пропорции кандидатов на работу одного пола или расы, чем других, при найме на работу? Не заполнены ли всегда определенные должности представителями одного пола или одной расы? Если ответом на какой-либо из подобных вопросов будет «да», возможно решения принимались под влиянием половой или расовой принадлежности.

Все сотрудники должны быть внимательны, чтобы на их действия не повлияли стереотипные представления о том, кто является «перспективным с точки зрения карьеры работником» или нет. Не должно иметься никаких предположений, что некоторые люди из-за их пола, семейного положения или расового признака обладают чертами, которые могли бы предоставить им преимущество или наоборот. Примерами таких предположений могут быть:

- **женщины и темнокожие люди имеют ограниченные карьерные устремления;**
- **женщина не должна быть главным кормильцем в семье. Все мужчины могут продвигаться по службе на руководящие посты;**
- **женщины, имеющие детей, вероятно, предпочитают иметь больше свободного от работы времени;**
- **представители этнических меньшинств имеют недостаточно образования и квалификации для банковской карьеры;**
- **клиентам не нравятся менеджеры банка — женщины и темнокожие;**

- **женщины и представители расовых меньшинств менее мобильны, вследствие чего вряд ли способны занимать руководящие посты;**
- **люди с ограниченными физическими/психическими возможностями являются менее эффективными работниками;**
- **работники с неполной занятостью имеют меньше перспектив или не имеют их вовсе.**

Развенчание подобных ошибочных предположений является одним из наиболее важных шагов, которые все мы можем предпринять для содействия равенству в сфере занятости.

Домогательство и давление (запугивание, грубое обращение)

На рабочем месте недопустимы сексуальные домогательства и расовые притеснения. Они могут нанести вред подвергшимся такому обращению лицам и свидетелям, поскольку и те и другие могут ощутить угрозу от подобного поведения.

Сексуальное домогательство — это неуместные комментарии, взгляды, предложения или физический контакт сексуального характера, которые вызывают в человеке чувство расстройств, беспокойства или оскорбленности.

Расовое притеснение заключается в уничижительных замечаниях или действиях расового характера, направленных на человека другого этнического происхождения, и которые вызывают в человеке чувство расстройств, беспокойства или оскорбленности.

Большинство обратившихся с жалобами лиц просто хотят прекращения такого поведения, без раздувания ажиотажа и суеты, в связи с чем обязанностью руководителей является серьезное и сочувственное разбирательство по всем подобным инцидентам. Рабочая окружающая среда не должна быть заражена домогательствами и давлением.

Для того чтобы прекратить домогательства и притеснения, будут предприниматься срочные меры, как только это будет выявлено. Для сотрудников, подвергшихся такому обращению и не способных без посторонней помощи предотвратить повторение подобного обращения с ними, предусмотрены неофициальные и официальные согласительные процедуры. Практическое руководство и подробности этих процедур изложены в Пособии персоналу, имеющемся в каждом филиале и отделе Банка. В случаях, когда нарушитель, осведомленный о недопустимости его/ее поведения, упорствует в нем, в отношении него/нее будет применена

дисциплинарная процедура. Руководители обязаны произвести указанную процедуру, если выявленное домогательство или притеснение не прекращается немедленно. При определенных обстоятельствах такое поведение может являться незаконным, тогда заявление о домогательстве или притеснении может рассматриваться в судебном порядке в соответствии с законодательством о дискриминации по признакам пола и расы.

Наем на работу

Банк приложит все усилия для привлечения заявлений о приеме на работу от соискателей обоих полов, всех рас, людей с ограниченными физическими/психическими возможностями, и будет гарантировать наличие равных возможностей на всех стадиях процесса найма на работу.

Все рекламные объявления и литература по найму на работу будут поощрять к подаче заявлений о приеме на работу подходящих кандидатов обоих полов, всех рас и людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. Не будет иметься никаких возрастных ограничений занятости.

При выборе потенциальных источников найма на работу должны прилагаться сознательные усилия для того, чтобы объявления были доступны представителям обоих полов и всех рас. В случаях раздельного школьного обучения, должны быть охвачены школы и мальчиков, и девочек. Точно так же, должны быть установлены связи со школами и колледжами, в которых среди учеников достаточно представлены этнические меньшинства, также как и с теми учебными заведениями, в которых обучаются главным образом белые студенты. Цель должна заключаться в том, чтобы быть уверенным, что вся совокупность кандидатов на работу широко отражает распределение этнических групп на соответствующем рынке труда.

Лица, занимающиеся приемом на работу, должны проявлять особое внимание, чтобы обеспечить последовательное применение одинаковых критериев к представителям обоих полов и всех рас, а также соотносимость этих критериев с работой. Например, было бы явно ошибочно требовать более высокий образовательный уровень от кандидатов на работу из числа мужчин, чем у женщин, исходя из предположения, что все мужчины могут стать менеджерами. Было бы также неправильно требовать наличие специального образования, если это требование не является необходимым для предоставления работы и исключает более широкое

представительство темнокожих кандидатов по сравнению с кандидатами на работу с белым цветом кожи.

На всех стадиях процесса найма на работу претендент должен оцениваться только исходя из его квалификации. Не допускается задавать вопросы относительно семейного положения, если они явно не относятся к предъявляемым для работы требованиям. Решения об отборе и направлении на сдачу экзаменов в Привилегированный Институт банковского дела не должны приниматься под влиянием половой, расовой принадлежности или семейного положения. В ходе отбора не допускается акцентировать внимание на занятиях видами спорта, увлечениях, интересах и т.п., которые могут быть более характерны для представителей одного пола или расы, чем других.

Обращающиеся для трудоустройства люди с ограниченными физическими/психическими возможностями должны встречать справедливое отношение к ним и рассматриваться в качестве претендентов исключительно по их способности выполнять работу. Каждый пункт по найму на работу в Банке имеет стимулы для установления контактов с организациями в сфере трудоустройства людей с ограниченными физическими/психическими возможностями, включая связи со школами и колледжами профессионального образования, учебными заведениями и группами по трудоустройству людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Часть обязательств Банка по приему на работу людей с ограниченными физическими/психическими возможностями включает в себя гарантию собеседования на предмет трудоустройства, в котором содержатся минимальные критерии для предоставления работы. «Барклайз» является одним из учредителей Форума работодателей по вопросам ограниченных физических/психических возможностей (единственной организации работодателей в Великобритании, занимающейся исключительно обучением и трудоустройством людей с ограниченными физическими/психическими возможностями).

Продвижение по службе (карьерный рост)

При продвижении по службе и карьерном росте следует исходить из того, что для выполнения всех видов работ и будущего банковского менеджмента потенциально подходят представители обоих полов и всех рас.

Там, где ранее работы выполнялись главным образом представителями одного пола или расы, должны быть предприняты усилия, направленные на поощрение активного привлечения представителей другого пола и других рас к выполнению этих видов работ, например, поощрение мужчин заниматься персональным обслуживанием, а женщин — управленческой деятельностью.

Не следует исходить из того, что сотрудники из числа национальных меньшинств будут приниматься на работу только в тех филиалах, где в обществе имеется высокая пропорция этнических меньшинств.

Банк будет гарантировать непредвзятость в отношении имеющих детей женщин, которые желают делать служебную карьеру.

Не будет устанавливаться никаких возрастных ограничений для выбора работы, доступа к обучению или любым специальным программам отбора сотрудников, имеющих потенциал для продвижения по службе к руководящим должностям.

При утрате действующими сотрудниками физических/психических возможностей будут предприниматься все возможные усилия для продолжения их занятости на прежних рабочих местах или на других должностях, более удобных с учетом их изменившихся возможностей. Все сотрудники с ограниченными физическими/психическими возможностями должны быть социально интегрированы и должны всесторонне исследоваться любые имеющиеся у них специфические потребности. Все служащие должны поощряться на предмет обращения с коллегами, имеющими ограниченные физические/психические возможности, как со здоровыми людьми.

Не должно быть предубеждений, что сотрудники с ограниченными физическими/психическими возможностями, якобы, не в состоянии прогрессировать по службе до руководящих должностей. Следует предоставлять им возможности в соответствии с их способностями и квалификацией.

Обучение

Обучение служит двум основным целям: во-первых, улучшить качество выполнения работы; во-вторых, способствовать полному развитию способностей индивидуума, и таким образом обеспечить подготовку кадров на высшие должности. Следует признать, что необходимо обучать всех работников.

При отборе в филиалах или отделах Банка кандидатов для обучения на курсах, принимаемые решения должны зависеть

лишь от персональных качеств и способностей сотрудника. Не допустимы никакие предпочтения, например обучению мужчины вместо женщины только из-за предположения, что она может уволиться, чтобы иметь семью.

В программах учебных курсов, в соответствующих случаях, содержится напоминание положений о политике равных возможностей Банка. Занятия на таких курсах и используемые в учебных целях видеоматериалы должны демонстрировать возможность выполнения всех видов работ представителями обоих полов и всех рас.

Следует стимулировать сотрудников, которые не в состоянии посещать учебные курсы из-за домашних проблем, к обсуждению ими со своим руководством возможности альтернативного обучения.

Оценка сотрудников

Сотрудники должны оцениваться без дискриминационного подхода. Не следует полагать, что сила, слабости и т.п. персональные качества представителей одного пола или расы отличаются от аналогичных качеств лиц другого пола и других рас, и поэтому более подходят для определенных видов деятельности.

При рассмотрении перспектив карьеры и выдаче рекомендаций опрашивающий работников интервьюер должен одинаково относиться ко всем сотрудникам независимо от их пола, расы или семейного положения. Следует поощрять женщин и представителей расовых меньшинств к тому, чтобы они рассматривали себя в качестве кандидатов на те виды работ, которые традиционно не выполнялись представителями одного с ними пола или расы.

Семейное положение сотрудниц может обсуждаться с ними только в тех случаях, когда оно при аналогичных обстоятельствах также обсуждалось с мужским персоналом. Такие обсуждения могут иметь место, только если они относятся к работе; при этом, не следует исходить из того, что, якобы, семейные обязанности мужчин или женщин приводят к ограничению их карьерных устремлений.

Мобильность

Способность сотрудников к перемещению должна реально оцениваться на краткосрочной основе. Банк признает, что в слу-

жебной карьере человека могут быть такие периоды, когда домашние обстоятельства складываются менее благоприятно, чем в другие времена. Однако, опрашивающий работник не должен исходить из предположений, что, например, женщины с детьми не мобильны, или что сотрудники из числа этнических меньшинств не готовы для проживания в другой местности. Равно как, он не должен предполагать, что препятствующие переезду сотрудников личные обстоятельства постоянны. Эти обстоятельства следует регулярно пересматривать и обсуждать с сотрудниками в индивидуальном порядке.

Оценка работы

Цель существующей в Банке системы оценки работы состоит в том, чтобы обеспечить объективность определения относительной ценности каждой выполненной работы, не зависимо от половой принадлежности ее исполнителя. Это положение совместимо с законодательство о равной оплате за труд.

Мониторинг

Эффективность реализации проводимой Банком политики равных возможностей проверена региональными офисами, департаментами главного офиса и отделом кадров. Для того чтобы проследить наличие каких-либо отклонений и гарантировать эффективность проводимой политики, необходимо вести некоторую статистику, например относительно половой принадлежности и этнического происхождения новых кандидатов на работу и действующего персонала. Главная цель ведения такой статистики будет заключаться в том, чтобы гарантировать реализацию на практике проводимой Банком политики равных возможностей.

Не будут устанавливаться никакие квоты по половой или расовой принадлежности кандидатов на работу или служащих, поскольку они могли бы привести к дискриминационной практике. Вместе с тем, будут всесторонне и тщательным образом расследоваться любые отклонения в этом вопросе, например, очевидное предоставление одному полу или расе значительно лучших шансов на продвижение, и, если необходимо, любая дискриминационная практика будет изменена.

Процедуры

Дисциплинарная процедура

Если сотрудник нарушит проводимую Банком политику равных возможностей, как изложено в этом буклете, он/она может подвергнуться дисциплинарному воздействию за проступок. Подробное описание дисциплинарной процедуры изложено в Практическом пособии персоналу.

Процедура обращения с жалобой

Если сотрудник почувствует, что с ним/ней обращались незаконно в сфере равных возможностей и обращения, то он/она должен/должна обратиться с жалобой; подробное описание этой процедуры изложено в Практическом пособии персоналу.

Банк выражает признательность и благодарит следующие организации за их полезные и конструктивные комментарии относительно содержания этого буклета:

- Профсоюз работников управления Группы «Барклайз»
- Профсоюз работников финансовой сферы и банковского страхования
- Комиссию по расовому равенству
- Комиссию по равным возможностям
- Департамент по делам занятости.

2. ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КОМПАНИИ «ТЕЛЕКОМ АЙРИЭНН» (TELECOM EIREANN)

Краткое изложение

Нормативные положения в сфере занятости и условий работы, относящиеся к равным возможностям занятости

Обязательство соблюдения равных прав/не-дискриминации

Компания «Телеком Айриэнн» обязуется осуществлять в сфере занятости политику, процедуры и практику, которые не содержат дискриминации по признакам пола или семейного положения, [...] Эта политика будет касаться оплаты труда, найма на работу,

размещения, отбора, продвижения по службе и всех других положений службы персонала в Компании.

Категории дискриминации

Прием на работу:

Компания констатирует во всех документах, что она является Компанией равных возможностей. Все документы по найму на работу будут направлены на прием заявлений от представителей обоих полов, как состоящих, так и не состоящих в браке. Опрашиваемые лица будут гарантировать, что не имеют никаких предубеждений относительно половой принадлежности или семейного положения кандидатов на работу, а содержащиеся в анкетах вопросы относятся только к предъявляемым к работе требованиям; при этом не будут задаваться никакие вопросы личного характера.

Там где это возможно, собеседование будет производиться сотрудниками обоих полов.

Язык документов:

Компания обязуется во всех документах использовать недискриминационные выражения (например, «кандидатура на должность», «лицо»), чтобы не создать впечатление, что документ адресован представителям только одного пола или состоящим/не состоящим в браке лицам.

Сексуальное домогательство:

Политика компании заключается в том, чтобы гарантировать, что весь персонал может выполнять свои обязанности без того, чтобы подвергнуться сексуальному домогательству.

Любая жалоба по поводу сексуального домогательства будет немедленно и серьезно расследована и, при признании обоснованной, будет расценена как основание для дисциплинарного воздействия.

(Каждая из вышеуказанных тем изложена более подробно в программных документах по проводимой политике).

Обязательства подтверждающего действия

Компания «Телеком Айриэнн» обязуется осуществлять в сфере занятости политику, процедуры и практику, которые содействуют полному равенству возможностей между мужчинами и женщи-

нами. Эта политика будет касаться оплаты труда, найма на работу, размещения, отбора, продвижения по службе и всех других положений службы персонала в Компании.

Категории подтверждающего действия

Размещение и мобильность:

Частью проводимой политики является то обстоятельство, что первоначальные кадровые назначения и дальнейшие продвижения по службе будут производиться таким образом, чтобы каждое лицо имело равные возможности выполнять любые работы, включая наиболее востребованные виды деятельности. Это гарантировало бы такое положение, при котором конкретные должности не воспринимались бы как более подходящие представителю определенного пола, состоящему или не состоящему в браке лицу.

Обучение:

Обучение, проводимое как на работе, так и вне нее, будет одинаково доступно всем работникам. Руководители будут гарантировать, что их предположения о семейных обязанностях служащих не окажут неблагоприятного влияния на них в принятии решений относительно обучения и продвижения по службе находящихся у них в подчинении сотрудников.

Продвижение по службе:

Будет соблюдаться равенство возможностей на всех стадиях процесса продвижения по службе. Руководители будут обеспечивать такое положение, при котором все сотрудники были бы в курсе открывающихся для них возможностей карьерного роста и поощрялись бы к использованию этих возможностей. При этом, руководителями не будут использоваться никакие предлоги (например, недостаток образования или нехватка опыта) для того, чтобы воспрепятствовать служебному продвижению этих сотрудников.

Руководители также гарантируют, что какие-либо предположения относительно будущей способности сотрудника к перемещению или будущего его трудового стажа не повлияют на оценку самого работника и выполненной им работы.

Совмещение выполнения служебных и семейных обязанностей:

Признается естественным, что имеющие семейные обязанности служащие могут столкнуться с более значительными, по сравнению с остальными служащими, затруднениями в плане ухода за членами семьи. В этой связи, в рамках возможных мер будут предприниматься все усилия, чтобы способствовать совмещению выполнения служащими их работы и семейных обязанностей.

Все сотрудники будут иметь доступ к информации об уже имеющихся и будущих возможностях, предоставляемых работникам, у которых есть семья, таких как отпуск по беременности и родам, внеочередной отпуск, денежная компенсация отпуска, восстановление на работе, долговременный перерыв в работе и гибкий рабочий график.

(Каждая из вышеуказанных тем изложена более подробно в программных документах о проводимой политике).

Структуры**Мониторинг политики:**

Директорат кадров совместно с Объединенным согласительным Советом будет производить мониторинг выполнения политики равных возможностей с тем, чтобы гарантировать достижение ее целей во всех областях.

1. Если служащий полагает, что с ним обошлись несправедливо в отношении равных прав в сфере занятости, он может использовать процедуру подачи жалобы.
2. Руководители будут полностью осведомлены о положениях политики равных возможностей и будут полностью их выполнять.
3. Все аспекты кадровой политики и кадровых процедур будут подвергаться тщательному рассмотрению для того, чтобы гарантировать, что они активно продвигают равные возможности.
4. Директорат кадров, консультируясь с Объединенным согласительным Советом, будет производить мониторинг общего выполнения политики равных возможностей.

Санкции:

Любая жалоба по поводу сексуального домогательства будет немедленно и серьезно расследована и, при признании обоснованной, будет расценена как основание для дисциплинарного воздействия.