

Мотина Е.В.

Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений: гендерный аспект

В работе исследуются правовые основы разграничения понятий «дискриминация» и «дифференциация» правового регулирования труда женщин; проводится анализ критериев дискриминации и оснований дифференциации указанной категории лиц. Освещаются как международные, так и национальные подходы к запрету дискриминации в сфере трудовых отношений по признаку пола.

Исследованию подвергаются исторические и социальные предпосылки изменения правовых подходов к понятиям «пол» и «гендер». В связи с этим демонстрируется фактическое расширение содержания дискриминации по отношению к женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Анализируются юридические меры противодействия дискриминационной практике в сфере трудовых отношений. Раскрываются связи между запретом дискриминации и доступом к работе, уровнем заработной платы и др. Предлагаются отдельные рекомендации по совершенствованию законодательства. Выводы автора иллюстрируются статистическими данными, примерами из зарубежной законодательной практики.

This paper investigates the legal basis of distinguishing the concepts of "discrimination" and "differentiation" of legal regulation of women's work. The criteria of discrimination and differentiation based on the specified category of persons are analyzed. It covers both international and national approaches to the prohibition of discrimination in labor relations on grounds of sex.

The historical and social conditions of changing legal approaches to the concepts of "sex" and "gender" are under investigation. In connection with this expansion it is demonstrated the actual content of discrimination against women and persons with family responsibilities.

Legal measures of resistance to discriminatory practices in the area of labor relations are analyzed. The relationship between the prohibition of discrimination and access to work and wages has been reported. We offer some recommendations to improve the legislation.

В настоящее время не оспаривается тот факт, что трудовое право зародилось на стыке двух отраслей права: гражданского и административного, а точнее – фабричного законодательства об охране труда. Субъектами, в первую очередь подлежащими такой охране, были несовершеннолетние и женщины (по терминологии актов Российской империи – «лица женского пола») [36, с. 94]. «В период капитализма свободный труд по найму стал основой экономической модели общества,

что, в частности, выразилось в стремительном росте численности рабочего класса» [15, с. 22]. У женщин продолжительность рабочего дня была такой же, как и у мужчин. На многих производствах женщины полностью вытесняли работников-мужчин, поскольку соглашались на более низкую заработную плату. Выполняемые работы характеризовались монотонностью, а условия труда – тяжестью и вредностью. Женский труд в Российской империи на регулярной основе начинает использоваться с середины XIX в., когда возникает текстильная промышленность [29, с. 427-431].

Государство впервые отказалось от политики невмешательства в договорный характер найма работников, когда сложившаяся ситуация на рынке труда стала угрожать не только санитарному благополучию отдельных населенных пунктов, но и обороноспособности государства в целом. Неоспоримые доказательства того, что изнуряющий труд женщин без каких-либо ограничивающих мер вел к ослаблению национальной безопасности, приводятся Е.Б. Хохловым [35, с. 860].

Режим рабочего времени по 16-18 часов в сутки разрушал и традиционные взгляды на семью: женщины, работающие как мужчины, не могли больше быть хранительницами семейного очага [36, с. 63]. Поэтому постепенное повышение образовательного и культурного уровня рабочих становится предметом национальных интересов государства. Введение ограничений ночной работы и продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних и женщин изначально было обусловлено заботой государства о национальной безопасности, а не об их здоровье¹.

Указанные тенденции могут быть представлены в таком обобщенном виде, поскольку в той или иной степени были свойственны большинству европейских государств в XIX вв. Применительно к Беларуси отметим, что правовое регулирование наемного труда до середины XIX в. осуществлялось законодательством Великого Княжества Литовского, а затем – законодательством Российской империи [32, с. 32].

Говоря современным языком, к первым основаниям дифференциации формирующейся отрасли трудового права можно отнести субъектный состав – несовершеннолетние и женщины, а затем – отраслевые, географические и другие условия применения наемного труда. Важнейшей основой новой отрасли права становится принцип единства и дифференциации правового регулирования наемного труда.

Процесс дальнейшей дифференциации продолжился и на международном уровне. Примечательно, что первой конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) стала Конвенция о

¹ Уже значительно позже, только в XX в., учеными-медиками были установлены факты, доказывающие пагубность работы в ночную смену для кормящих женщин. У них не вырабатывается грудное молоко по причине отсутствия гормона пролактина, производимого организмом преимущественно во время сна.

рабочем времени в промышленности 1919 г. Затем последовали конвенции об охране материнства (№ 3), о труде женщин в ночное время (№ 4) [9].

Обращаясь к истории дифференциации правового регулирования труда, отметим, что критерии дифференциации и тенденции её развития менялись в зависимости от обстоятельств социально-экономического, политического и этического характера. Например, в период 30-х гг. прошлого века в СССР фактически проводилась политика равенства между полами в сфере труда, следствием чего явилось поощрение освоения женщинами преимущественно мужских профессий, связанных с физическим трудом. При этом в периоды деторождения женщинам предоставлялись определенные льготы.

Обусловленность критериев дифференциации социальными требованиями может быть проиллюстрирована и практикой Европейского суда по правам человека в связи с анализом причин установления пособия для вдов в начале XX века в Великобритании. Так, суд признал, что отказ в выплате мужчинам-заявителям не является дискриминацией, и разница в обращении объективна и разумно оправдана в силу следующего. Исторически вдовское пособие, установленное в Великобритании с 1926 года, предназначалось для поддержки женщин-вдов, которые в силу особенностей того периода не работали и занимались домом [30, с. 111].

Критериями дифференциации правового регулирования труда женщин в науке трудового права ранее традиционно признавались следующие:

- 1) физиологические особенности женского организма, связанные с материнской функцией;
- 2) состояние активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, грудное вскармливание);
- 3) социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей;
- 4) применительно к девушкам-подросткам – психофизиологические особенности их организма, требующие повышенной защиты [31, с. 20].

С.В. Поленина отмечала, что «женщины выполняют в обществе те же функции, что и мужчины, при этом осуществляют и свою специфическую функцию – функцию материнства. Поэтому правовой статус женщин, т.е. совокупность принадлежащих им прав и обязанностей, а также охраняемых законом интересов, не может быть тождественен правовому статусу мужчин. Равноправие женщин имеет место тогда, когда женщины, обладая теми же правами, которые принадлежат и мужчинам, наделены еще и дополнительными правами» [21, с. 11]. Этот подход в науке трудового права получил название защитного.

В настоящее время такой подход подвергается изменению. Только первых два критерия используются законодателем при определении особенностей правового регулирования труда женщин. Преимущества,

обслуживающие традиционную социальную роль женщины, постепенно пересматриваются. С развитием принципа равенства мужчин и женщин было признано, что ответственность за выполнение семейных обязанностей должна быть разделена между ними. Происходит постепенный отказ от социального стереотипа, согласно которому только женщина должна и может воспитывать детей. Определенная роль в этом процессе принадлежит и законодателю. Право выбора, кто будет обеспечивать уход за ребенком, в настоящее время предоставлено как мужчине, так и женщине. По этой причине гл. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) называется «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности». При этом три статьи указанной главы посвящены именно гарантиям работникам с семейными обязанностями фактически без привязки к полу (ст. 265, 266, 271 ТК).

В ТК содержатся и другие нормы, адресованные работникам с семейными обязанностями (ст. 185, 189, 289 ТК). Очевидно, что в этом подходе законодателя прослеживается такой критерий дифференциации как наличие семейных обязанностей, т.е., по сути, выполнение социальных ролей вне зависимости от пола.

Термин «работники с семейными обязанностями» соответствует не ратифицированной Республикой Беларусь Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» [11]. В данной конвенции к работникам с семейными обязанностями отнесены трудящиеся мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности, как по отношению находящихся на их иждивении детей, так и по отношению к другим ближайшим родственникам – членам их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи. В указанном акте учитывается, что семейные обязанности ограничивают возможности подготовки, доступа, участия или продвижения работников в экономической деятельности. Поэтому в Конвенции № 156 закреплено, какие меры должны помочь работникам сочетать семью и работу.

Специальные нормы белорусского трудового законодательства, регулирующие особенности труда женщин, в настоящее время можно подразделить на несколько групп:

- 1) в отношении всех женщин (запрещение применения труда женщин на тяжёлых работах; на работах с вредными условиями труда; на подземных работах (кроме некоторых); на работах, связанных с подъёмом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы (см. ст. 262 ТК, постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 № 35 «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин»,

постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 № 133 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную»);

2) в отношении работниц у нанимателей, применяющих преимущественно труд женщин (организация детских садов и яслей, комнат для личной гигиены женщин и т.п.) (ст. 270 ТК);

3) в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет (ст. 16, 117, 120, 161, 166, 184, 263, 264, 268, 289 ТК);

4) в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 264, 267 ТК);

5) в отношении некоторых других категорий (одинокое материнство (ст. 268 ТК); женщины, имеющие детей от трех до 14 (16) лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 120, 168, 189, 289, 305 ТК); женщины-спортсмены (ст. 314⁸ ТК)).

Распространение активного материнства как критерия дифференциации на все категории женщин лежит в основе критики вышеуказанного защитного подхода. Можно столкнуться с вопросами следующего характера: разве работа в ночную смену более вредна для женщин, чем для мужчин; почему нужно ограничивать возможность женщин выполнять разные виды работ, если они не находятся в стадии активного материнства; как защищать репродуктивное здоровье мужчин, работающих во вредных условиях труда и ряд им подобным.

За рубежом достаточно широко, в том числе и в судебных решениях, используется понятие «гендерные предрассудки», охватывающие многие из указанных выше защитных мер по отношению ко всем женщинам [30, с. 115].

Обратимся к фактам. В 49 государствах, составляющих 31% от изученных экспертами МОТ, вообще не существует запрета на выполнение вредных или опасных работ в период беременности и грудного вскармливания. К таким государствам, в частности, относятся Босния и Герцеговина, Бразилия, Камбоджа, Дания, Гватемала, Кения, Мьянма и Румыния [37]. Среди 78 стран с положениями, запрещающими опасные работы, около половины (40%) накладывают запреты на применение труда всех женщин в определенных типах производства, классифицируемых как опасные [37]. По мнению экспертов МОТ, обратной стороной таких государственных мер оказывается отрицательное влияние на конкурентоспособность женщин в сфере труда, а также усиление дискриминации по признаку пола. Возможно, по этой причине российский законодатель заменил ранее действовавший запрет привлечения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебную

командировку на возможность использования их труда в указанных случаях с их согласия.

Как указывалось выше, установление конкретных оснований дифференциации правового регулирования труда различных категорий работников может быть обусловлено и социальными критериями, т.е. объективными факторами. По мере развития тех или иных видов производства, в том числе, исключения воздействия вредных факторов на трудовую деятельность в целом, в Беларуси в 2014 году был пересмотрен перечень видов работ, на которых запрещается применение труда женщин. Однако по-прежнему подход отечественного законодателя, согласно которому ограничивается право женщин на занятие определенной работой вне связи с активным материнством, вызывает споры.

Приведем пример. В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 12.06.2014 № 35 запрещено принимать женщин на работу водителем автомобиля на междугородных пассажирских перевозках на автобусах с количеством мест свыше 14 и грузовых автомобилях грузоподъемностью свыше 5 тонн (самосвалов 2,5 тонны) [19]. При этом женщина может получить соответствующее водительское удостоверение (категория «СЕ»), а трудоустроиться по указанной работе – нет. Как показывает практика, такой запрет требует пересмотра [14]. На необходимость исключения подобных ограничений с учетом актуальных обстоятельств указывал еще в 1992 году Л.Ю. Бугров [4, с. 106].

В целом, данный защитный подход не гарантирует отсутствие дискриминационной практики по отношению к женщинам и в других случаях, выделяя последних как специального субъекта трудового права.

Право на защиту от дискриминации, как одно из основополагающих прав в сфере труда, получило свое закрепление значительно позднее – в Конвенциях № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г., № 111 о запрете дискриминации в области труда и занятий 1958 г., № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

Запрет дискриминации в области труда и занятий – это один из четырех основополагающих принципов Международной организации труда, соблюдение которых, согласно Декларации МОТ 1998 г., обязательно для всех государств-членов Организации вне зависимости от факта ратификации конкретных конвенций по этому поводу.

На международном уровне этому принципу посвящено значительное количество правовых актов, начиная со Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международных конвенций ООН о ликвидации расовой дискриминации и дискриминации в отношении женщин. Кроме указанных актов, Республика Беларусь является участницей и других базовых международных договоров, направленных на установление равенства в

правах и возможностях мужчин и женщин, защиты от дискриминации: так называемый Международный билль о правах человека, Пекинская декларация и платформа действий 1995 г., многочисленные конвенции и рекомендации МОТ. Конституция нашего государства также гарантирует защиту от дискриминации, равное обращение для мужчин и женщин; недопустимость преимуществ и привилегий, противоречащих закону; равенство в оплате труда, в доступе к образованию, труду, продвижению по службе (ст. 22, 23, 32, 41, 42 Конституции Республики Беларусь).

Свою социальную политику государство проводит, в том числе, и посредством трудового права. Принципы запрета дискриминации и принудительного труда получили легальное закрепление в ст. 13, 14 ТК. Дискриминация есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от критериев, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника. Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой защиты государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Подобное положение закреплено в п. 1 ст. 1, ст. 5 Конвенции МОТ 1958 г. № 111 о запрете дискриминации в области труда и занятий.

В трудовых отношениях женщины, безусловно, пользуются дополнительными гарантиями по сравнению с мужчинами. Однако это обстоятельство обусловлено дифференциацией правового регулирования труда рассматриваемой категории работников, что было продемонстрировано выше.

Таким образом, можно констатировать соответствие норм ТК в части запрета дискриминации требованиям международных правовых актов. Однако по оценкам специалистов в области трудового права именно пол и возраст являются самыми распространенными основаниями дискриминации в сфере трудовых отношений [1].

В качестве одного из критериев дискриминации в ТК указывается пол, но не гендер. Применительно к теме настоящей работы важно знать сходства и различия указанных понятий.

Гендер (от английского «gender») – род, пол; порождать. Термин «гендер» в англоязычной философской и социологической литературе появился в конце 60-х гг. прошлого века. Согласно одной из наиболее устоявшихся точек зрения это социальный пол (или социальная конструкция пола), который, в отличие от биологического пола, рассматривается как одно из базовых измерений социальной структуры общества наряду с возрастом, классовой принадлежностью и другими характеристиками социальной системы. Поэтому понятие гендерного равенства шире, чем равенство полов и защита от дискриминации.

Гендер – это социальный статус, который определяет индивидуальные возможности в образовании, профессиональной деятельности, доступе к власти, сексуальности, семейной роли и репродуктивном поведении [25, с. 53].

Основываясь на соответствии белорусского законодательства многочисленным международным договорам, направленным на обеспечение равенства мужчин и женщин, можно утверждать, что отечественное законодательство гендерно нейтрально. В международном рейтинге по индексу гендерного разрыва, который с 2006 года составляет Всемирный экономический форум, Беларусь занимает 34-е место из 145 государств (для сравнения: в 2007 году было 23-е место). Среди европейских и центральноазиатских государств наше государство расположилось на 20-й строчке. Рейтинг составляли по четырем основным направлениям – экономике, образованию, уровню здоровья и политическим правам и возможностям [23].

То внимание, которое уделяется проблеме гендерного равенства или защите от гендерной дискриминации в Беларуси, связано с правовыми, организационными, административными мерами по обеспечению указанных гарантий [20]. Однако представляется, что основная проблема находится в плоскости преодоления гендерных стереотипов в общественном сознании о роли мужчин и женщин. Именно социальные стереотипы такого рода являются ключевым моментом в объяснении причин возникновения и механизмов поддержания гендерной дискриминации.

Согласно имеющимся социологическим исследованиям, описываемые стереотипы занятости мужчин и женщин окончательно сформировались в СССР к 80-м годам прошлого века, что было обусловлено демографической политикой государства [25, с. 80]. В тот период около 92% женщин были заняты в общественном производстве, тогда как на западе этот показатель достигал лишь 40% [8, с. 35-37]. При этом женщина по-прежнему испытывала «двойную» занятость и на работе, и дома. Согласно проведенному в 2014 году исследованию распределения суточного фонда времени в среднем за день недели женщины на ведение домашнего хозяйства тратят на 9,4% времени больше, чем мужчины, а свободного времени у них на 4% меньше [27].

Наиболее распространенным до сих пор является стереотип традиционных гендерных ролей. В мире 21% молодых женщин объясняет свою экономическую неактивность семейными обязанностями и необходимостью работать по хозяйству [5]. Примечательно, что согласно современным российским социологическим исследованиям, 64% опрошенных граждан против смены гендерных ролей. Однако около 26% мужчин готовы стать домохозяйками, если жена сможет содержать семью [34]. Последнее обстоятельство свидетельствует об изменении социальной

действительности в сторону возможности установления равных отношений в семье.

Именно изменение культурных стереотипов относительно мужской и женской занятости может способствовать постепенному проникновению мужчин в традиционно женские виды деятельности, и наоборот. Безусловно, этот процесс занимает гораздо больше времени, чем принятие соответствующего законодательного решения. Поэтому можно констатировать, что изменение гендерных стереотипов происходит гораздо медленнее изменений социальных реалий.

Приятно отметить, что в Беларуси легче, чем в России, преодолеваются некоторые из указанных гендерных стереотипов. В частности, в компанию «Белавия» приняли на работу женщину-пилота после многочисленных отказов в РФ [7].

Аналогичный процесс за рубежом также не происходил в одночасье. Многие профессии долго считались несовместимыми с семьей. В Швейцарии до 1965 года действовал закон, запрещающий учительницам выходить замуж. В ФРГ замужним женщинам разрешили занимать общественные должности только в 1954 году. До 1977 года действовал закон, по которому жена была обязана спрашивать у мужа разрешение на работу. В Великобритании женщинам-дипломатам до 1972 года официально запрещалось выходить замуж. Брак означал конец их карьеры. В настоящее время около 1/3 дипломатов зарубежных государств – женщины [2].

В целом, по мнению классика американской социологии Т. Парсонса, считалось, что работа женщины подрывает стабильность брака [Цитата по: 25, с. 44]. В настоящее время 49,4 % белорусок в возрасте до 24 лет считают семью препятствием для приема на работу [13].

Обратимся к анализу ситуации на рынке труда в Беларуси с учетом описанных выше гендерных стереотипов. Общий показатель безработицы на март 2016 г. составил 1,1 % [24]. При этом безработица имеет «мужское», а не «женское лицо» [26]. Так, по состоянию на конец февраля только 25,9% от общего числа безработных составляли женщины [3]. Такая ситуация может быть объяснена востребованностью на рынке труда преимущественно «мужских профессий» [28], а также, как полагают некоторые исследователи, сохранением феминизации низкооплачиваемых работ.

Для сравнения отметим, что согласно исследованию, проведенному МОТ в период с 2012 по 2015 гг. в 32 государствах [5], показатель соотношения женщин безработных по отношению к мужчинам в 2014 году составил 13,6 %.

Профессиональная сегрегация по признаку пола является одной из наиболее значимых проблем экономического неравенства между мужчинами и женщинами. Согласно социологическим опросам 60,1 % мужчин и 56% женщин Беларуси по-прежнему считают, что профессии делятся на типично

мужские и типично женские [33]. Высокий уровень сегрегации считается определяющим фактором диспропорций в уровне оплаты мужчин и женщин, в карьерных возможностях, и, как следствие, – в неравенстве возможностей полов в сфере занятости в целом [25, с. 63].

Практически во всех странах мира четко выявляется тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с наименее высоким уровнем оплаты труда [25, с. 69]. Такая ситуация существует на фоне более высокого уровня образования женщин по сравнению с мужчинами. В Беларуси среди работающих женщин 54,6 % имеют высшее и среднее специальное образование, в то время как аналогичный показатель среди мужчин – 37,1 % [20].

Формально мужчины и женщины обладают равенством в сфере оплаты труда [12]. Однако фактический разрыв в оплате труда в Беларуси составляет 33% [22]. По мнению министра труда и социальной защиты М.А. Щеткиной, «гендерный разрыв в оплате труда женщин и мужчин обусловлен, прежде всего, высоким удельным весом работающих мужчин в промышленности, строительстве, тяжелом машиностроении, где вредные и опасные условия, высокая напряженность труда и поэтому более высокая зарплата» [22]. Однако применительно к таким исследованиям за рубежом, речь идет не о средней заработной плате в государстве, а об оплате труда равной ценности. Также известны сложности в оценке дифференциации заработной платы, поскольку «межотраслевые различия в заработках отражают не только эффект профессиональной сегрегации, но и эффекты, связанные с различиями в квалификации мужского и женского труда, в режимах труда, возможной производительности труда, в условиях труда, равно как и эффекты, связанные с существованием гендерных стереотипов» [25, с. 70].

Именно из-за гендерного разрыва в оплате труда наше государство потеряло две позиции в международном рейтинге по индексу гендерного разрыва [23]. Примечательно, что ни у одной страны не получилось добиться полного равноправия между женщинами и мужчинами.

Таким образом, представляется, что основные препятствия для осуществления равных прав мужчин и женщин в сфере труда находятся за пределами правового регулирования.

Тем не менее, законодательству Европейского союза известна система квотирования рабочих мест для женщин, контроль за наймом и продвижением женщин по карьерной лестнице, ответственность за нарушение таких мер.

Проработка вопроса о целесообразности принятия Закона Республики Беларусь «Об обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в Республике Беларусь» была предусмотрена Национальным планом действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на

2011–2015 годы [20]. Судя по всему, разработчики пришли к отрицательному выводу относительно необходимости принятия такого акта.

Для сравнения отметим, что в Литве Закон об обеспечении равных возможностей женщин и мужчин был принят еще в 1998 г. Закон запрещает дискриминирующие объявления: в объявлении о приеме на работу недопустимо указывать, что преимущество отдается одному из полов, включая пожелания относительно семейного статуса кандидата на должность, его возраста, личной жизни или семейных планов. Однако, указания подобного рода даются косвенно, через слова женского или мужского рода, используемые в описании конкретной позиции. Такой тип описания, даже если в нем явно не указывается пол кандидата на должность, по-прежнему ограничивает число возможных кандидатов, способствует установлению стереотипного мнения о женской и мужской деятельности и, следовательно, запрещен Законом. Контроль за соблюдением закона возложен на Омбудсмана по вопросам о равных возможностях. Особая защита женщины во время беременности, рождения ребенка и кормления, распространение воинской повинности на мужчин, разница пенсионного возраста женщин и мужчин и т.п. не считаются дискриминацией по половому признаку согласно указанному акту [6].

В Республике Беларусь, в отличие от США и ЕС, не выделяются такие формы гендерной дискриминации, как «преследование» или «сексуальное преследование» (англ. – harassment, sexual harassment) [16]. Известно, что данные факты имеют место в трудовых отношениях. Разработка соответствующих правовых норм – пока дело будущего.

Несмотря на общий запрет дискриминации в трудовых отношениях, ответственность нанимателя за дачу дискриминационных объявлений о приеме на работу в Беларуси отсутствует. В целях предотвращения дискриминации граждан при приеме на работу, полагаем, что требуется установить специальные правила публичного оповещения о найме на работу, прямо запретив публикацию объявлений о приеме на работу дискриминационного характера и установив ответственность за нарушения такого рода [17].

Также приходится констатировать не востребованность судебной защиты как способа защиты прав дискриминируемых лиц. Споры о дискриминации в сфере труда в Беларуси фактически отсутствуют. Аналогичная ситуация существует и в РФ. Для сравнения отметим, что в США за 2012 год было зарегистрировано 99 412 заявлений о дискриминации. Трудовые трибуналы Великобритании за период с апреля 2011 г. по март 2012 г. приняли 57 350 подобных заявлений [30, с. 45-46].

Согласно ч. 3 ст. 241 ТК непосредственно в судах рассматриваются споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации при заключении трудового договора. Полагаем, что одной из причин отсутствия споров о

дискриминации является убежденность в невозможности доказать факт дискриминации и осознание того, что даже в случае положительного судебного решения трудовые отношения будут иметь неприязненный характер. В связи с этим в литературе неоднократно указывалось на необходимость пересмотра правил распределения бремени доказывания по делам о дискриминации. «С целью оказания помощи жертвам дискриминации сначала в США, а потом в ЕС законодательство было изменено таким образом, чтобы перенести бремя доказывания дискриминации на ответчика (кроме случаев уголовного преследования)» [16, с. 21].

Примечательно, что согласно п. 1 ст. 8 Конвенции МОТ № 183 «Об охране материнства» бремя доказывания того, что причины увольнения женщины не связаны с беременностью, родами или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя. Беларусь ратифицировала указанную Конвенцию 10.02.2004. Однако в гражданском судопроизводстве каких-либо исключений не предусматривается.

По нашему мнению, речь не должна идти об установлении презумпции вины нанимателя, а только о перераспределении бремени доказывания.

Обратим внимание на некоторые сложности получения доказательств лицом, которое считает себя подвергшимся дискриминации. Очевидно, что никакой наниматель не укажет в мотивированном отказе в приеме на работу истинные дискриминационные причины. Подчеркнем, что получить от нанимателя мотивированный отказ в приеме на работу дискриминируемый может только на основании сложного системного толкования ст. 60 Конституции Беларуси, ч. 3 ст. 16, ч. 3 ст. 241 ТК, п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Специальные правила ч. 2 ст. 16 ТК должны распространяться и на таких лиц. Для этого необходимо исключить из ч. 2 ст. 16 ТК указание на случаи, предусмотренные ч. 1 ст. 16 ТК, сформулировав указанную норму как общее правило.

Совершенствование механизма реализации норм о запрете дискриминации в сфере трудовых отношений требует следующих новаций законодательства: установление новых правил распределения бремени доказывания по делам о дискриминации; закрепление ответственности за размещение и подачу дискриминационных объявлений; урегулирование общей обязанности нанимателя предоставлять письменный отказ в приеме на работу по требованию лица, которому отказано в трудоустройстве, при условии, что он публично заявил о приглашении на работу на вакантные места или пригласил претендента для переговоров о поступлении на работу.

Успех применения правового механизма защиты от всевозможных форм дискриминации в сфере труда зависит от изменения правосознания и

отказа от гендерных стереотипов. «Необходимо проведение политики трансформации общественного сознания от идеологии протекционизма к идеологии автономии личности» [25, с. 82]. Определенную роль в ускорении этого процесса могут сыграть и научно обоснованные новации законодательства, нацеленные на обеспечение гендерного равенства по примеру законодательства некоторых государств ЕС, где приняты законы о равноправии между мужчинами и женщинами, о представительстве женщин в руководстве предприятий и компаний (Норвегия, Дания, Финляндия, Греция, Франция, Италия, Бельгия и др.).

В целях повышения конкурентоспособности женщин и минимизации дискриминации по половому признаку полагаем, что основания дифференциации правового регулирования труда женщин должны базироваться исключительно на факторах активного материнства (беременность, роды, грудное вскармливание). Остальные гарантии, предназначенные семье, но приписываемые женщине, должны быть переданы работникам с семейными обязанностями.

Литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография; отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://www.rumvi.com/products/ebook/актуальные-проблемы-трудоого-законодательства-в-условиях-модернизации-экономики/d3bee45f-6e1c-4274-986b-eff3c51c29f8/preview/preview.html>. – Дата доступа: 14.02.2016.
2. Акценты недели [Электронный ресурс] // Эфир от 06.03.2016 // – Режим доступа: <http://www.ntv.ru/peredacha/Akzenty/m48864/o350097>. – Дата доступа: 08.11.2015.
3. Безработные минчане смогут стать на учет по интернету [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news490222.html>. – Дата доступа: 28.03.2016.
4. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. гос. ун-та, 1992. – 236 с.
5. Быть молодой и быть женщиной - двойное препятствие при выходе на рынок труда [Электронный ресурс] // Междунар. орг. труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/thematic-reports/WCMS_447495/lang--en/index.htm. – Дата доступа: 08.03.2016.
6. В борьбе за гендерное равенство: опыт Литвы и Болгарии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eesc.lt/uploads/news/id682/2013-12-18%20FINAL%20Analytical%20study%20RU.pdf>. – Дата доступа: 08.03.2016.

7. Иванец, С. Девочки так делают! Первая девушка-пилот "Белавиа" рассказала TUT.BY о своей работе [Электронный ресурс] / С. Иванец // – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/484695.html>. – Дата доступа: 14.02.2016.
8. Киселев, И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И.Я. Киселев – М.: ИНИОН РАН, 1992. - 90 с.
9. Конвенции и Рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т. 1: 1919–1956. – 1159 с.
10. Конвенция Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 25.06.1958] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
11. Конвенция Международной организации труда о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 23.06.1981] // Междунар. орг. труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm – Дата доступа: 14.02.2016.
12. Конвенция Международной организации труда относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 29.06.1951] // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
13. Корнюшко, Ю. Люди встречаются, люди влюбляются, женятся. Белорусская семейная модель - в цифрах и картинках [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/483801.html>. – Дата доступа: 08.03.2016.
14. Коршунов, С. Запрещенная профессия: белорусская женщина-дальнобойщик [Электронный ресурс] / С. Коршунов // – Режим доступа: <http://auto.tut.by/news/exclusive/337615.html>. – Дата доступа: 14.02.2016.
15. Куренной, А.М. Современные проблемы российского трудового права / А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1997. – № 2. – С. 19-40.
16. Лютов, Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. - № 4. – С. 20-24.
17. Мотина, Е.В. Совершенствование законодательства о заключении трудового договора / Е.В. Мотина // Право.by. - 2011. - № 2. – С. 156-161.
18. Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную [Электронный ресурс]: пост. Министерства

здравоохранения Респ. Беларусь, 13 окт. 2010 г., № 133 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

19. Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин [Электронный ресурс]: пост. Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 12 июня 2014 г., № 35 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

20. Об утверждении Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2011–2015 годы: пост. Совета Министров Респ. Беларусь, 16 августа 2011 г., № 1101 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

21. Поленина, С.В. "Женский вопрос" и строительство социалистического правового государства / С.В. Поленина // Труд, семья, быт советской женщины. Абрамова А.А. [и др.]; отв. ред. С.В. Поленина – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – 423 с.

22. Прус, Е. Средняя зарплата женщин в Беларуси на 33% меньше, чем мужчин [Электронный ресурс] / Е. Прус. – Режим доступа: <http://www.belta.by/society/view/srednjaja-zarplata-zhenschin-v-belarusi-na-33-menshe-chem-muzhchin-159423-2015>. – Дата доступа: 08.03.2016.

23. Рейтинг гендерного равенства: в Беларуси женщины зарабатывают в 1,6 раза меньше мужчин. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news473452.html>. – Дата доступа: 14.02.2016.

24. Ситуация в сфере занятости и безработицы в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1642165533. – Дата доступа: 08.03.2016.

25. Сокольская, В.В. Гендерные стереотипы на рынке труда (на примере многопрофильного города / В.В. Сокольская: дис. канд...социолог. наук: 22.00.06, Урал. Гос. ун-т им. М.А. Горького, Екатеринбург, 2003 – 198 с.

26. Состояние рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/sostojanie/>. – Дата доступа: 08.03.2016.

27. Спасюк, Е. Белстат до минут подсчитает, на что белорусы тратят время / Е.Спасюк. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news395608.html>. – Дата доступа: 14.02.2016.

28. Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/rynok>. – Дата доступа: 08.03.2016.

29. Сыченко, Е.В. Государственное регулирование труда женщин в российской империи / Е.В. Сыченко // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального

обеспечения: материалы VIII междунар. науч-практ. конференции / под общ. ред. Г.Н. Гусова. – М.: Проспект, 720 с.

30. Сыченко, Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение / Е.В. Сыченко. – М.: Юстицинформ, 2014.– 140 с.

31. Толкунова, В.Н. Право женщин на труд в СССР / В.Н. Толкунова. – М.: Юр. лит., 1980. – 208 с.

32. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.

33. Успешный мужчина и успешная женщина | РАБОТА.TUT.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=wYNQiG3xaI4>. - Дата доступа: 28.03.2016.

34. Утро России [Электронный ресурс] // Эфир от 06.11.2015 – Режим доступа:

Russia.tv http://russia.tv/video/show/brand_id/3838/episode_id/1244188/video_id/1400521/ – Дата доступа: 08.11.2015.

35. Хохлов, Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т.: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. Т. 1 / Е.Б. Хохлов; под ред. И.Ю. Козлихина. - СПб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2013. - 1022 с.

36. Хохлов, Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской Империи. – СПб.: Спец. юрид. фак-т по переподготовке кадров по юрид. наукам СПб. гос. ун-та, 1999. – 196 с.

37. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world [Electronic resource] // ILO. – Mode of access: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>. – Date of access: 14.02.2016.