

УДК 342.7
ББК 67.400.32

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

А. В. Головинов

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Ю. В. Головинова

Алтайский государственный педагогический университет (Барнаул, Россия)

Цель данной публикации — исследовать механизмы реализации конституционных экономических прав женщин в России и актуализировать их. Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи: во-первых, определить правовое положение женщин в области трудовых отношений; во-вторых, рассмотреть содержание и гарантии реализации социально-экономических прав женщин в Российской Федерации; в-третьих, выявить специфику судебной защиты прав женщин в социально-экономической сфере.

Исследование базируется на всестороннем применении формально-юридического подхода, что позволяет, на наш взгляд, четко определить проблемы реализации и показать особенности судебной защиты социально-экономических прав женщин в нашей стране.

Авторами установлено, что отечественное государство, четко понимая весь массив накопившихся проблем в реализации женщинами своих конституционных экономических прав, пытается создать дополнительные гарантии путем принятия указов и концепции. На сегодня в правовом поле страны активно действует «Концепция демографической политики Российской Федерации» до 2025 г., которую утвердил президент страны.

Ключевые слова: гендерное равноправие, свобода труда, судебная защита, конституционные экономические права.

CONSTITUTIONAL ECONOMIC RIGHTS OF WOMEN IN MODERN RUSSIA: IMPLEMENTATION PROBLEMS

A. V. Golovinov

Altai State University (Barnaul, Russia)

Yu. V. Golovinov

Altai State Pedagogical University (Barnaul, Russia)

The purpose of this publication is to explore the mechanisms for the implementation of the constitutional economic rights of women in Russia and update them. To achieve this goal, the following tasks are supposed to be solved: firstly, to determine the legal status of women in the field of labor relations; secondly, to consider the content and guarantees for the realization of the socio-economic rights of women in the Russian Federation; thirdly, to identify the specifics of the judicial protection of women's rights in the socio-economic sphere.

The study is based on the comprehensive application of the formal legal approach, which, in our opinion, allows us to clearly identify the problems of implementation and show the features of the judicial protection of the socio-economic rights of women in our country.

The authors found that the domestic state, clearly understanding the entire array of accumulated problems in the exercise of their constitutional economic rights by women, is trying to create additional guarantees by adopting decrees and concepts. Today, the “Concept of the Demographic Policy of the Russian Federation” is actively operating in the legal field of the country, which was approved by the President of the country until 2025.

Keywords: gender equality, labor freedom, judicial protection, constitutional economic rights.

Doi: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2022\)4.3](https://doi.org/10.14258/ralj(2022)4.3)

Проблемы устойчивого развития демократических институтов напрямую зависят от доли участия представительниц женского пола в социально-экономических процессах. Еще на рубеже XIX в. отечественные мыслители-правоведы заключали, что присутствие женщин в общественных отношениях есть критерий демократизации и либерализации общества и государства. Сегодня данный тезисный постулат не потерял своей эвристичности. Однако вплоть до середины XX в. эти теории неохотно воплощались на практике, оставаясь доктринальными положениями. Известно, что планомерный рост технологии и техники уже в XX столетии продемонстрировал иные тренды в реализации прав женщин. С другой стороны, тотальные изменения системы международно-правовых отношений, сопровождающиеся ростом числа международных стандартов, обеспечивающих права всех представителей полов на равных условиях, породили качественно новые механизмы реализации прав женщин в социально-экономической сфере. Такие масштабные изменения, в свою очередь, оголили и новые неизбежные проблемы, начиная от неадекватной оплаты труда женщин и мужчин до феминизации бедности. Все это, как известно, в России причудливо дополнялось происходящими событиями на фоне переоценки жизненных ориентиров конца 1990-х гг., периода перехода к конкурентной экономической системе, где сами разновидности экономических связей открывали для женщин новые условия и перспективы реализации своих экономических прав. Так же, как в странах бывшего социалистического и коммунистического лагеря, в демократической России переход к рыночной экономике породил новые дополнительные возможности к самореализации женского потенциала.

Вместе с тем, по современным данным, женщины продолжают оставаться весьма уязвимыми в реализации социально-экономических прав. По данным, к которым апеллирует современный ученый, среди женщин в наши дни около 70% остаются безработными. Даже в ходе приватизации 1990-х и начала 2000-х гг. у женщин оказалось только чуть более 7% собственности [1, с. 5].

Современной женщине на постсоветском пространстве приходится совмещать профессиональную деятельность с функцией матери. В конечном счете незащищенность в сфере трудоустройства становится для представительницы женского пола обычным делом. Потому, как считает С. С. Цыпилова, возникает проблема отставания их от мужчин по квалификации [2, с. 224]. Все это служит ярким подтверждением дискриминации в отношении женщин.

Распространение феминизации бедности в Российской Федерации в последнее время становится неотъемлемым фактом, который признается и на уровне официальных источников [3, с. 13]. Вполне ясно, что распространение бедности в Российском государстве является следствием низкого уровня заработной платы. На сегодня в стране почти одна третья часть семей могут быть отнесены к бедноте. Преимущественно это характерно для ячеек общества, в которых трудоспособные субъекты имеют работу в сельском хозяйстве и бюджетном секторе. Также, согласно данным Комитета по ликвидации дискриминации, от всего малоимущего населения России более 20% трудоспособных представительниц женского пола в возрастной категории 30–55 лет относятся к нищим слоям населения, мужчин в этой категории значительно меньше.

Женщины, как правило, имеют невысокую способность конкурировать с мужчинами в сфере рынка труда. Согласно статистике по Алтайскому краю, официально зарегистрированных женщин в качестве безработных колеблется от 70–78% от общей численности безработных. Все это иллюстрирует факт того, что мужчинам легче найти работу, чем женщинам. Более того, среди женщин-безработных каждая третья имеет рабочую специальность, каждая пятая занимала ранее должность служащего, а почти половина ранее нигде не работала, и все они оказываются невостребованными на рынке труда [4].

Женщины, имеющие малолетних детей, особенно часто получают от работодателей отказы в приеме на работу. Молодым мамам также очень сложно найти свое место на рынке труда.

Положение работающих женщин очень сложное. Их чаще, чем мужчин, увольняют с работы. Найти новую вакантную должность женщинам гораздо труднее, чем мужчинам. Как отмечают подавля-

ющее большинство исследователей, уровень официальной оплаты труда среди женского населения ниже, чем среди мужского. Причиной тому может служить рост дифференциации заработных плат по отраслям национальной экономики.

Так называемые женские отрасли производства — легкая промышленность, а также социально значимая область, куда можно отнести сферу образования, медицины и культуры, по сложившимся устоям менее оплачиваемые.

Стоит добавить, что характерным явлением наших дней выступает ситуация, когда мужчины активно вытесняют женщин с высокооплачиваемых должностей. Такая тенденция иллюстрирует продолжающийся рост возрастания количества представительниц женского пола среди бедных слоев населения. К сожалению, около одной третьей части женского населения доступен доход, кратный только установленному государством прожиточному минимуму. Положение дел обостряется тем, что подавляющее большинство неполных семей возглавляется женщинами, среди них также преобладают пенсионеры и другие незащищенные слои российского общества [5].

Такая обстановка складывается на фоне почти тотального отсутствия женщин в органах государственной власти страны. В свою очередь, это отстраняет представительниц женского населения от включенности в процессы принятия государственно-управленческих решений.

В области трудовых отношений полученные результаты в вопросах гендерного равенства далеки от желаемого, от тех положений, которые закреплены в международных и региональных документах. Основное количество спорных ситуаций вызывают статьи законодательства о труде, в частности Трудового кодекса РФ, связанные с процедурой увольнения беременной работницы (ст. 261).

Так, в 2008 г. Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой обратилась гражданка Е. А. Мильчакова. До этого она обращалась в судебную инстанцию с иском о восстановлении на работе и выплате заработной платы за время вынужденного прогула, так как, будучи беременной, была уволена с работы. Судебный орган постановил, что заявительница, не предъявив больничного листа работодателю, в течение пяти дней не была на рабочем месте. Потому и прогул был воспринят как основание уволить работницу.

Гражданка намеревалась получить разъяснения по отдельным положениям законодательства о труде и соответствии их Основному закону Российского государства. Истица апеллировала к тому, что согласно нормам права трудовой договор может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Е. А. Мильчакова отмечала, что данные положения законодательства могут привести к увольнению руководителя организации.

В своем решении Конституционный Суд РФ подчеркнул, что ст. 261 Трудового кодекса РФ носит гарантийный характер и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявительницы [6].

Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Истица в своем заявлении настаивала на том, что данное положение закона содержит неопределенность относительно периода предоставления гарантий защиты от увольнения. На что Конституционный Суд РФ в своем определении обратил внимание, указав, что вопрос об установлении факта беременности и момента, начиная с которого работнице должны предоставляться гарантии, закрепленные данной нормой, связан с исследованием фактических обстоятельств конкретного дела.

Обеспечивая тем самым реальные юридические гарантии и соответствующие льготы для реализации права на труд беременных женщин, федеральный нормотворец выставляет требования к неуклонному соблюдению принципа недопустимости злоупотребления своими правами со стороны самих работников. В частности, признание увольнения законным может быть в том случае, когда женщина скрыла от представителя нанимателя свою беременность и работодатель соответственно заблуждался относительно ее состояния при увольнении такой работницы.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации решил, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в случае расторжения трудового договора должен соблюдаться принцип недопустимости злоупотребления правом (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010 г. № 22)). В частности, в п. 27 постановления злоупотребление правом определяется как сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы.

Так, если работник злоупотребил своим правом на труд, ему законно откажут от восстановления в должности. Очевидно, что представителя нанимателя нельзя привлекать к ответственности за какие-либо последствия неблагоприятного характера, вызванные недобросовестным поведением со стороны наемного работника.

Высший судебный орган также пояснил по вопросам увольнения женщины, беременность которой на период рассмотрения дела в суде не сохранилась. Ранее иски о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период, когда эта женщина была беременна, подлежал удовлетворению независимо от того, было ли работодателю известно о беременности и сохранилась ли беременность на время рассмотрения дела [7].

Допуская увольнение беременной работницы по инициативе работодателя только при ликвидации организации (прекращении статуса индивидуального предпринимателя), законодательство о труде обязывает работодателя соблюдать в отношении уволенной всех гарантий и компенсаций, 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).

Чтобы обеспечить единство практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, а также ответить на вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с участием названных категорий граждан [8], Пленум определил, что необходимо ограничивать использование применения труда женщин на вредных и опасных производствах, на подземных работах в целях сохранения их биологических функций. Дискриминирующими действиями со стороны работодателя не могут признаваться факты отказа женщине в приеме на эту работу, если не обеспечены безопасные условия труда. Также это необходимо подтверждать заключением специальных актов органов экспертизы.

Более того, различия, не основанные на деловых качествах, характеристиках условий труда, при приеме на работу признаются в качестве недопустимых. Представительницам женского пола запрещено замещать должности, которые опосредованы ручным трудом, в виде поднятия тяжестей, превышающих допустимые для женщин стандарты.

Таким образом, беременная женщина не подлежит увольнению. Разумеется предусмотрены и определенные извлечения из данного запрета. Прекращение деятельности предприятия — это единственное серьезное исключение.

Государство четко понимает весь массив накопившихся проблем в реализации женщинами своих трудовых и иных экономических прав, пытается создать дополнительные гарантии путем принятия указов и концепции. На сегодня в правовом поле страны активно действует «Концепция демографической политики Российской Федерации» до 2025 г., которую утвердил президент страны [9]. Этот документ чрезвычайно важен, он, затрагивая формулировку основных кластеров государственной политики в сфере движения и роста населения, способствует развитию широкого спектра социальных прав женщин-матерей при сохранении стимуляции семейных ценностей. Среди мер поддержки материнства в акте отмечены рост пособий, усиление материальной и профессиональной поддержки женщин. Чтобы представительницам женского пола было легче справляться как с профессиональными, так и с семейными обязательствами, отечественное государство планирует стимуляцию оптимальных условий за счет профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Без внимания со стороны отечественного государства не остался и вопрос о применении наиболее гибких видов занятости, таких как частичная занятость и труд на дому. В 2020 г. также были проиндексирован материнский капитал и широко применены ежемесячные выплаты на ребенка возрастом от 3 до 7 лет.

Выводы

Таким образом, позитивно можно оценить растущую государственную поддержку экономической активности женщин, специальные госпрограммы, способствующие интеграции женщин в ры-

нок труда путем минимизации недостаточной конкурентоспособности. Однако серьезными проблемами в России являются разделение профессий на «мужские» и «женские», что влечет разную оплату труда; феминизация бедности и безработицы; горизонтальная профессиональная мобильность для женщин; отсутствие юридического механизма, призванного гарантировать равную конкуренцию среди женщин и мужчин в профессиональной среде. Объектом правосудия, в частности конституционного правосудия, в Российской Федерации все чаще становятся обращения, связанные с нарушением социально-экономических прав женщин, реализацией в трудовой сфере. Для решения этих проблем возможно обращение к зарубежному опыту развития трудовых прав. Также необходимо использование более определенных формулировок в трудовом законодательстве России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равноправия : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2004.
2. Цыпилова С. С. Некоторые аспекты правового положения женщин в современном законодательстве Монголии // Гуманитарный вектор. 2013. № 4 (36).
3. Доклад о выполнении в Российской Федерации Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (шестой и седьмой периодические доклады) // Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Рассмотрение докладов, представленных государствами-участниками в соответствии со ст. 18 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (п. 23) // СПС «Консультант Плюс».
4. Каргина Н. Я. Положение женщин и мужчин на рынке труда — гендерный аспект // Равные права и равные возможности для мужчин и женщин как основа обеспечения устойчивого развития общества (Алтайский край) : материалы краевой научн.-практич. конф. URL: <http://wcons.net/materialy-i-publikacii/virtualnaya-biblioteka/materialy-kraevoj-nauchno-prakticheskoy-konferencii-ravnye-prava-i-ravnye-vozmozhnosti-dlya-muzhchin-i-zhenshin-kak-osnova-obespecheniya-ustojchivogo-razvitiya-obshhestva-altajskij-kraj> (дата обращения: 14.10. 2022).
5. Мишин А. К. Реализация Трудового кодекса в сфере труда // Равные права и равные возможности для мужчин и женщин как основа обеспечения устойчивого развития общества (Алтайский край) : материалы краевой научн.-практич. конф. URL: <http://wcons.net/materialy-i-publikacii/virtualnaya-biblioteka/materialy-kraevoj-nauchno-prakticheskoy-konferencii-ravnye-prava-i-ravnye-vozmozhnosti-dlya-muzhchin-i-zhenshin-kak-osnova-obespecheniya-ustojchivogo-razvitiya-obshhestva-altajskij-kraj> (дата обращения: 14.10. 2022).
6. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мильчаковой Елены Александровны на нарушение ее конституционных прав отдельными положениями Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1072-О-О. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12070664/> (дата обращения: 13.09.2022).
7. О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин : Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1990 № 6 (ред. от 15.01.1998) // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961–1993. М., 1994.
8. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета. 2014. № 27. 07.02.
9. Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года : Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 15.10.2007. № 42. Ст. 5009.