

Гиреева Х.А.,

студентка 2 курса

Юридического института СКФУ

Россия, г. Ставрополь

Научный руководитель: Лукинова С.А.,

кандидат юридических наук, доцент,

кафедра экологического, земельного и трудового права

Юридического института СКФУ

Россия, г. Ставрополь

ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА

***Аннотация:** В настоящей статье рассматривается проблема дискриминации женщин в сфере труда, основные причины дискриминации женщин на рынке труда, а так же трудности доказывания наличия факта дискриминации.*

***Ключевые слова:** дискриминация, женщины, заработная плата, рынок труда, ущемление прав, занятость, беременные женщины, труд, Трудовой кодекс.*

***Abstract:** This article examines the problem of discrimination against women in the field of labor, the main causes of discrimination against women in the labor market, as well as the difficulties of proving the existence of discrimination.*

***Keywords:** discrimination, women, wages, labor market, infringement of rights, employment, pregnant women, labor, Labor Code.*

Недопустимость дискриминации закреплена во многих международных правовых актах. Например, во Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах

в сфере труда от 19 июня 1998 г. и пр.. В России принцип равенства трудовых прав и свобод регламентирован ст. 37 Конституции РФ и трудовом законодательстве (ст. 2-4, ст. 64, ст. 132 Трудового кодекса).

Несмотря на то, что на сегодняшний день существует достаточно широкая законодательная база по вопросам о дискриминации, в мире все еще остро стоит вопрос о дискриминации женщин в сфере труда.

Дискриминация женщин на рынке труда, к сожалению, не редкое явление в нашей стране. Что весьма печально, довольно большое количество женщин, права которых были нарушены в рамках трудового законодательства, не считают нужным обращаться в суд или иные инстанции за защитой своих прав результативным методом борьбы. Помимо этого, женщины, в своем большинстве «понимают» работодателя, стремясь найти им оправдания, называя из числа других факторов менталитет и принижая собственные возможности в сопоставлении со своими коллегами - представителями мужского пола.

Как отмечал Иванов С.Ю. в своей статье «Некоторые вопросы дискриминации женщин»: “Масштабы вытеснения женщин на менее престижные рабочие места значительно увеличены. Из-за значительной конкуренции между мужчинами и женщинами при приеме на работу, а также в других случаях женщины зачастую вынуждены соглашаться на нижеоплачиваемый труд и иные условия труда. Женщины, которые не отстаивают свою позицию при решении трудовых вопросов, обычно первыми оказываются в числе безработных” [5, с. 50].

Почему же именно женщины подвержены дискриминации? Такое положение сформировалось в силу различных факторов. Одним из ключевых факторов можно отнести то, что нормы российского законодательства лишь повторяют международные акты, не включая при этом порядок её обжалования и доказывания факта дискриминации [6, с. 53].

Многие ученые выделяют отличительной в нашей стране проблему дискриминации женщин при устройстве на работу. Данная характерная черта заключается в первую очередь в отсутствии заинтересованности работодателя в принятии на работу лица, располагающего правами на определенный социальные льготы [6, с. 53]. Так, При устройстве на работу, в отличие от мужчин, женщины имеют значительные трудности. В подтверждение этому можно привести статистику Федеральной службы государственной статистики, согласно которой мужчины реже обращаются в службы занятости в поиске работы, чем женщины [8].

Работодатели считают, что женщины чаще, чем мужчины, имеют перерывы в работе, связанные с рождением детей, уходом за больными членами семьи и выполнением семейных обязанностей. При чем работодатели не смотрят на реальное количество семейных обязанностей женщины. Ими стереотипно воспринимаются женщины как нестабильные, неэффективные работники. Абсолютно нет разницы, является ли работник мужчиной или женщиной, но есть разница, как работает тот или другой сотрудник.

В законодательстве многих стран разрабатываются и принимаются законы о равноправии. В свою очередь Российской Федерации необходимо уделить донной проблеме и принять специальный акт и обеспечить его повсеместное применение, поскольку его отсутствие - это серьезное упущение, которое негативно сказывается на борьбу с дискриминацией в сфере труда.

В соответствии с зарубежной практикой можно выделить, что в Российской Федерации принят п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В нём имеется четкий перечень работников, которых необходимо привлекать в зависимости от пола для выполнения каких-либо физических работ. Несмотря на жесткие запреты,

работодатели всё же пренебрегают ими и размещают объявления дискриминационного характера.

Несмотря на то, что дискриминация женщин запрещена, работодатели при приёме на работу указывают очевидные критерии (пол), так больше вакансий приходится на долю мужчин нежели на долю женщин. Нормы многих зарубежных стран запрещают оглашать подобные критерии в объявлениях. К примеру, запрещают при подаче объявления на работу указывать ссылки на пол работника нормы Бельгийского законодательства. Французское законодательство устанавливает наказание в виде тюремного заключения от двух месяцев до одного года (может быть заменено штрафом в две тысячи франков) лицу, которое отказало при приёме на работу по причинам пола человека, национальности и так далее[7].

В Российском обществе на сегодняшний день все еще сильно влияние стереотипов, вследствие чего оно принимает дискриминацию женщин как нормальное явление. Но такого рода поведение является нарушением прав женщин, унижением достоинства женщины, неуважением её как личности. При приеме на работу необходимо оценивать прежде всего профессиональные и деловые качества работника, лежащие в основе современного трудового права, но никак не его пол. Таким образом, необходимо начать более активную борьбу с дискриминацией женщин в Российской Федерации. Например, принять специальный нормативно-правовой акт о дискриминации не только на федеральном уровне, но и на уровне субъектов страны, принять жесткие меры и ввести уголовно-правовую ответственность за дискриминацию женщин в сфере трудовых правоотношений, которые в дальнейшем сделают невозможным ущемление прав женщин в Российской Федерации.

Использованные источники:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». - 2015. - № 3449.
2. Германское гражданское уложение от 18 августа 1896 г. № 1, 7, 8. // Журнал Министерства юстиции. - 1898.
3. Закон «О гендерном равноправии в Эстонии» от 01.05.2004 г. (ред. от 01.07.2013 г.) - М. - Рийги-когу.
4. Иванов С.Ю, Иванов А.С. Некоторые вопросы дискриминации женщин. - М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. - С. 50.
5. Сыченко Е.В. «Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях». - М.: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2012. - С. 51-55.
6. Пашкова Г.Г. Правовая защищенность наемных работников. - М.: «Юрист». - 2001. - № 7 -С. 40-42.
7. Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс] - М.: <http://www.gks.ru/>.