

Тихонова А.Д.,

магистрант

2 курс, Юридический факультет им. М.М Сперанского

Институт права и национальной безопасности

РАНХиГС

Россия, г. Москва

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

***Аннотация:** в статье рассматривается дискриминация женщин при реализации ими своего права на труд. Предложены пути ликвидации такого рода дискриминации.*

***Ключевые слова:** женщины, гендерное равенство, дискриминация, трудовые споры.*

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE

***Annotation:** the article deals with discrimination against women in the exercise of their right to work. The ways of eliminating this kind of discrimination are proposed.*

***Keywords:** women, gender equality, discrimination, labor disputes.*

Законодательной основой гендерного равенства сегодня является ст.19 Конституции РФ, которая закрепляет равенство граждан во всех правах. Равноправие – основа любого демократического государства, оно исключает превосходство кого-либо. Однако, анализируя современное российское законодательство можно заметить, что гендерная дискриминация в России до сих пор существует.

Наиболее ярко дискриминация по половому признаку выражена в трудовой сфере, под ней понимается отсутствие равных возможностей для мужчин и женщин реализовывать своё право на труд. В качестве примеров дискриминации по половому признаку в сфере труда можно привести трудности трудоустройства для женщин, разный уровень оплаты труда на аналогичных должностях, увольнения женщины-работницы в связи с беременностью, ограничение доступа женщин к отдельным должностям в зависимости от семейного положения и наличия детей.

В основе данной дискриминации лежит патриархальное общество и его мнение об особой роли женщины в семье и воспитании детей. То есть, возникает коллизия между законодательством и общественной моралью: с одной стороны, законодатель закрепляет равенство прав мужчин и женщин, а, следовательно, и право женщины трудиться наравне с мужчинами, но общество в большинстве своём не поддерживает такое равенство, реализация равноправия затруднительна, а законодательная база для обеспечения равенства не проработана.

Отметим, что ещё до середины 90-х годов прошлого столетия женщины составляли основную долю работников, 88% женщин трудоспособного возраста осуществляли трудовую деятельность, а доля женщин с высшим образованием достигала 60%. В 2016 году Россия заняла 75 место из 144 возможных в рейтинге обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами, приведенном в ежегодном докладе Всемирного экономического форума (ВЭФ)¹.

В качестве наиболее яркого примера дискриминации можно привести тот факт, что до сих пор существует перечень запрещенных для женщин профессий. В 2021 году в него внесли изменения, была исключена часть профессий, например, машинист электропоезда метро, но сам факт

¹Кочеганова П.П. Гендерная дискриминация в трудовом законодательстве Российской Федерации // Аллея науки. 2018. №3. С. 519-522.

существования такого перечня заставляет задумать о том, существует ли в России гендерное равенство? С момента издания данного перечня прошло достаточно времени, развились и общество, и техника, соответственно, изменились и условия труда, уменьшился потенциальный вред здоровью женщины. Данный перечень должен быть пересмотрен или полностью отменен. Более того, в 2016 году ООН признала данный перечень дискриминационным.

Положения Трудового кодекса РФ направлены на борьбу с дискриминацией в трудовой сфере. Например, ст.64 ТК РФ содержит запрет на прямое или косвенное ограничение прав либо установления отдельных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Также в данной статье говорится о запрете отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. К сожалению, законодательство не предусматривает механизма контроля за соблюдением положений данной статьи. Отказы в трудоустройстве женщинам – не редкость, но официально они никак не учитываются.

Кроме изложенного, можно выделить следующие формы дискриминации женщин в трудовой сфере:

- Профессиональная сегрегация – существуют сферы труда, которые традиционно считаются женскими, например, образование или медицина. Заработная плата в данных областях сравнительно не высокая;
- Дискриминация при найме – зачастую в описании вакансий встречаются требования к полу, к женщинам часто предъявляют требования, касающиеся их внешности и одежды. На многих предприятиях с женщин до сих пор берут расписку об обязательстве уволиться при наступлении беременности;

- Дискриминация в оплате труда – по данным Международной организации труда, женщины, являясь более квалифицированными специалистами, получают меньшую заработную плату, чем мужчины;
- Дискриминация в карьере;
- Дискриминация при увольнении².

Анализируя российское законодательство, направленное на обеспечение равноправия, невольно формируется вывод о том, что законодатель игнорирует изменения в обществе и желание женщин реализоваться в трудовой сфере, навязываются патриархальные установки. Принятая в 2017 году Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы не содержит каких-либо конкретных механизмов по устранению дискриминации в трудовой сфере. То есть, нормативно правовые акты, которые запрещают какую-либо дискриминацию трудовых прав женщин, созданы, но их исполнение не контролируется, работодатель не привлекается к ответственности за их несоблюдение. Безусловно, желание работодателя защитить себя от убытков в случае, если женщина уйдет в декретный отпуск, логично и объясним, поэтому именно государство должно предусмотреть, как защитить и права женщины, и права работодателя.

Отметим, что существенное влияние на дискриминацию в трудовой сфере оказывают и общественные стереотипы. Испокон веков основной функцией женщины было ведение домашнего хозяйства. Однако, мир изменился, соответственно, изменилось и место женщины в нем. Как было указано в статье, большинство женщин – это высококвалифицированные работники, порой гораздо опытнее и трудоспособнее своих коллег мужского пола, а различия в заработной плате, происходящие из-за стереотипа «мужчина – добытчик, значит нуждается в большей зарплате» нелогичны. Пора признать, что из «приложения» к мужчине женщина превратилась в

² Лошакова Ю.П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2014. №3.

полноценного участника общественной жизни за пределами семьи. Работа с общественным сознанием – первый шаг к ликвидации дискриминации по половому признаку в сфере труда.

На наш взгляд, необходимо создать специальный орган, который занимался бы проверкой соблюдения трудовых прав женщин на местах, исследовал хотя бы некоторые случаи отказа женщинам в приеме на работу или куда они могли бы обратиться с жалобой на нарушение своих трудовых прав. Важно, чтобы данный орган имел возможность привлечь работодателя к ответственности если будет доказано, что на его предприятии имеет место дискриминация по половому признаку.

Библиографический список:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11 ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Официальный интернет-портал <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // "СЗ РФ". 2002.N 1 (ч. 1), ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.04.2021.
3. Кочеганова П.П. Гендерная дискриминация в трудовом законодательстве Российской Федерации // Аллея науки. 2018. №3. С. 519-522.
4. Лошакова Ю.П. Гендерный анализ российского трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2014. №3.