

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ

Конева Софья Андреевна

студент, Тюменский государственный университет, РФ, г. Тюмень

Аннотация. В данной статье рассматриваются наиболее актуальные проблемы гендерной дискриминации в сфере труда в Российской Федерации: сложность трудоустройства женщин, ассиметричный уровень заработных плат у мужчин и женщин, деление профессий на «мужские» и «женские» на законодательном уровне, затруднение карьерного роста, сложность отстаивания своих прав и интересов в суде.

Ключевые слова: трудовое законодательство, гендерная дискриминация, труд женщин, дискриминация в заработной плате.

Проблема гендерной дискриминации в сфере труда и занятости существовала всегда и является актуальной до сих пор. Несмотря на то, что в Российской Федерации на законодательном уровне запрещена дискриминация по половому признаку, практически во всех сферах жизнедеятельности общества, она все равно существует в скрытой форме.

По мнению Невежиной М.В., «современная российская гендерная асимметрия и дискриминация имеют преимущественно женское преломление и обусловлены многовековыми патриархальными традициями» [7, с. 188]. С этим невозможно не согласиться, ведь до сих пор у большинства работодателей складывается мнение о женщине как о неэффективном работнике в связи с выполнением ею репродуктивной функции и наличием у нее семейных обязанностей. При этом данной точки зрения придерживаются как работодатели-мужчины, так и работодатели-женщины, благодаря чему женщины имеют трудности при устройстве на работу.

Довольно часто работодатели берут на работу женщин с тем условием, что к моменту декретного отпуска она уволится по собственному желанию, поскольку увольнение беременной женщины является грубым нарушением трудового законодательства. Конечно, данное условие совершенно незаконно, но с учетом психологического давления или даже угроз, чаще всего женщинам приходится соглашаться. Многие поддерживают такую позицию работодателя, ведь ему нужна некая определенность, да и терять работника на три года никому не хочется.

С другой стороны, при том, что женщин с большей неохотой берут на работу, они часто сталкиваются с дискриминацией в заработной плате и на одинаковой с мужчиной должности. Данная проблема актуальна не только в России, но и в других странах.

В 1919 году была образована Международная организация труда (МОТ). При ее создании особое внимание было акцентировано на недопущение любых дискриминационных различий в оплате труда. Затем, в 1951 году, МОТ приняла Конвенцию № 100 «О равном вознаграждении трудящихся мужчин и трудящихся женщин за труд равной ценности», в 1958 году - Конвенцию № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», а в Декларации 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Так как Российская Федерация является членом данной организации, то на ней лежит обязанность по недопущению

дискриминации в области труда и занятий.

Несмотря на это, спустя почти сто лет, в 2017 году генеральный директор МОТ Гай Райдер (Guy Ryder) заявил: «Одно из наиболее заметных, реальных и распространенных проявлений дискриминации состоит в том, что женщинам в мире по-прежнему платят меньше, чем мужчинам, за труд равной ценности. [...] Принцип равной оплаты за труд равной ценности закреплен в 1919 году в Уставе МОТ. Сто лет – слишком долгий срок ожидания, и все мы должны работать сообща для превращения равной оплаты за труд равной ценности для мужчин и женщин в реальность» [6].

Константинова Д.С. и Кудеева М.М. в своей статье «Дискриминационные различия в заработной плате в России» приводят информацию Росстата: «данные за период 1998-2017 годов показывают, что женщинам в среднем платят на 30% меньше, чем мужчинам, при этом в кризисные годы разрыв зачастую увеличивается до 35-37%» [2, с. 40].

Еще одной проблемой является искусственное деление профессий на «женские» и «мужские».

В 2000 году Правительство Российской Федерации утвердило перечень работ, на которых запрещено применение труда женщин, в который вошли 456 профессий [8]. Данный список никак не видоизменялся с 1974 года, а вредность или опасность условий труда так и не была доказана. Например, женщинам была запрещена работа, связанная с подъемом тяжестей более 10 кг до двух раз в час. Это очень странно, учитывая тот факт, что 10 кг – это примерный вес ребенка 1 года, но его подъем никак не регулируется законодательно.

К данному списку есть также два примечания, одно из которых гласит: «Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в настоящий перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта России».

Несмотря на такое, казалось бы, послабление, немногие работодатели были готовы к немаленьким экономическим затратам на улучшение условий труда и на саму аттестацию рабочих мест, а в некоторых случаях данные действия вообще были невозможны по определению.

В 2018 году Министерство труда решило пересмотреть данный список запрещенных для женщин профессий, и по итогу его сократили до 100 профессий [9]. Таким образом, 1 января 2021 года женщины смогли легально работать на должностях, на которых раньше им работать было законодательно запрещено, например, дальнобойщицами, машинистками электропоездов, слесарями по ремонту автомобилей, трактористками или боцманами. Несмотря на данное положительное изменение, в России для женщин все еще недоступны около 100 профессий, что является явной дискриминацией в сфере труда.

Данные запреты объясняются заботой о женском репродуктивном здоровье. Но тут же возникает ряд вопросов: почему женщина не может самостоятельно распоряжаться своим телом? Что, если женщина иметь детей не хочет? Что, если женщина бесплодна и не может иметь детей? А что, если женщина – трансгендер?

Так, Анна Григорьева, работавшая в цехе глубокой печати полиграфического предприятия в Санкт-Петербурге, была уволена в 2017 году после того, как совершила трансгендерный переход и сменила мужские документы на женские. Основанием увольнения стало то, что профессия, по которой Анна трудилась более 12 лет, входит в список запрещенных для женщин. Правда, позже Фрунзенский районный суд Санкт-Петербурга признал незаконным данное увольнение, но тем не менее, абсурдность запретов, объясняемых заботой о репродуктивном здоровье, в таком случае становится очевидной.

«Делить профессии на мужские и женские в наше время не представляется адекватным и целесообразным, в современном обществе половые различия стираются и лишь общественные стереотипы поддерживают пережитки прошлого тем самым тормозя общественное развитие»,

– считает Минилбаева Е.Р. [5, с. 165]. Невозможно не согласиться с данным утверждением.

Для женщин остро стоит проблема карьерного роста, ведь гендерная дискриминация также не позволяет им раскрыть свой потенциал и, следовательно, занять руководящие должности. Утверждение сотрудника на руководящую должность нередко принимается с учетом не только деловых качеств, опыта, знаний и умений, репутации, но и половой принадлежности.

Помимо всего вышеперечисленного, в России практически отсутствует судебная практика по делам о дискриминации в сфере труда. Данное обстоятельство можно объяснить незнанием своих прав и боязнью потерять заработок, а также длительностью судебного разбирательства и сложностью доказывания факта дискриминации, обусловленной процессуальными нормами.

Рассмотрим последнее условие на примере. При приеме на работу работодатель не указывает истинную причину отказа – женский пол работника. Чаще всего причиной является отсутствие вакансий у работодателя, либо же отсутствие требуемых деловых качеств у работника. Таким образом при рассмотрении судом дела о необоснованном отказе в приеме на работу женщина не может предоставить необходимые доказательства дискриминации. Вообще, чаще всего предоставление подобных доказательств является затруднительным или, что неудивительно, невозможным.

Все же, несмотря на всеобщее одобрение обеспечения гендерного равенства во всех сферах общественной жизни, в том числе и трудовой, некоторые российские законодатели не согласны с данной тенденцией. Такая позиция поясняется потребностью обеспечения привилегий женщин и девальвацией женского положения при обеспечении такого равенства.

Тогда возникает вопрос: а всегда ли нужны женщинам эти привилегии? И вообще, является ли справедливым наличие женских привилегий или ограничений, не связанных с беременностью или кормлением ребенка, по отношению к мужчинам?

В России между тем стоит вопрос о пенсионном возрасте мужчин. В среднем, мужчины живут примерно на десять лет меньше, чем женщины, при этом последние выходят на пенсию на пять лет раньше. Следовательно, многие мужчины вообще не доживают до пенсионного возраста.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что в России дискриминация в сфере труда до сих пор является нерешенной. Для достижения гендерного равенства, по нашему мнению, должны быть приняты следующие меры:

1. преодоление разрыва между размером заработных плат мужчин и женщин, имеющих равную квалификацию путем предоставления работодателями отчетов о размерах зарплат работников;
2. несение мужчинами и женщинами равной ответственности за воспитание детей, уходу отцов в отпуска по уходу за ребенком, вовлечение матерей в трудовой процесс;
3. повышение уровня защиты прав и интересов лиц, подвергшихся гендерной дискриминации.

Список литературы:

1. Александрова М.А. Гендерная дискриминация в праве женщин на выбор профессии // *Beneficium*. – 2019. – №4 (33). – С. 74-83;
2. Константинова Д.С., Кудалева М.М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // *Дискуссия*. – 2019. – №92. – С. 38-46;
3. Кузнецова В.С. Реализация права на труд женщинами в Российской Федерации // *Вопросы российской юстиции*. – 2019. – №3. – С. 193-203;
4. Минаева Э.Ф., Яценко А.О. Проблема женской дискриминации в трудовых отношениях в

современной России // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2018. – Т.4 (70). – №3. – С. 224-229;

5. Минилбаева Е.Р. Законодательство России носящее дискриминирующие начала по половому признаку в сфере трудовых отношений // Вопросы российской юстиции. – 2019. – №2. – С. 160-167;

6. Мощная глобальная коалиция за установление равной оплаты труда женщин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// www.ilo.org/moscow/news/WCMS_586691/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_586691/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 27.04.2021).

7. Неvejeина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2018. – №3. – С. 187-193;

8. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

9. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594);

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021).