

УДК 349.43

## ПРОБЛЕМА ЖЕНСКОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Минаева Э. Ф., Яценко А. О.*

*Российский государственный университет правосудия*

Значимость рассматриваемой проблематики в настоящее время безусловно очевидна и бесспорно останется актуальной еще достаточно долгое время. Невзирая на то, что ограничение в правах приобрело осуждение как на национальном, так и на международном уровне, проблема дискриминации женщин все равно остается актуальной в настоящее время. В работе раскрыты особенности социальной, психологической и правовой дискриминации женщин в трудовых отношениях в современной России.

**Ключевые слова:** женщины, дискриминация, трудовые споры, место работы, дискриминация женщин.

В соответствии с социологическими опросами довольно большая доля женщин, чьи права 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.

Иванов С. Ю. сделал заметку в своей статье «Некоторые вопросы дискриминации женщин», в которой подчеркивает, что 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].

Такое положение сформировалось в силу различных факторов. Одним из ключевых факторов можно выделить довольно скромный интерес к этому вопросу в законодательстве Российской Федерации. Данной точки зрения придерживается большинство авторов. Так, Е. В. Сыченко утверждает, что нормы национального законодательства лишь повторяют международные акты, не включая при этом порядок, в котором определяется дискриминация, порядок её обжалования и доказывания [6, с. 53]. Необходимо отметить, что создание и утверждение специального закона о дискриминации положительно бы отразилось на решении проблем в сфере дискриминации прав женщин в сфере труда в Российской Федерации. Комитетом Организации Объединенных Наций по экономическим, социальным и культурным правам было предложено принять Федеральный Закон «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей для мужчин и женщин в Российской Федерации».

Следующим фактором многие ученые выделяют проблему борьбы дискриминации в правоприменительной практике. Так, Сыченко Е. В. в своих работах допускает наличие отличительной для Российской Федерации 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 определенные социальные льготы [6, с. 53]. Так, женщины имеют трудности при устройстве на работу в отличие от мужчин. В подтверждение данной точки зрения можно привести статистику Федеральной службы государственной статистики, согласно которой мужчины реже обращаются в службы занятости в поиске работы, чем женщины [8]. Корни такого отношения к трудящейся женщине в Российской Федерации установила Шатрова Л. А., которая провела социологическое исследование, посвященное проблеме дискриминации женщин в трудовых правоотношениях. Так, изучив этот вопрос, она пришла к выводу, что женщины более ориентированы на семейные ценности, чем на профессиональную активность, поэтому не способны на выполнение более эффективной и качественной работы. Причем данной точки зрения придерживаются не только работодатели-мужчины, но и работодатели-женщины.

Тот, кто делит работников на мужчин и женщин – тот и делает дискриминацию. Нет разницы в работнике – мужчина или женщина, но есть разница, как работает тот или другой сотрудник. Большинство женщин в нашей стране принимают слабую карьерную стратегию. Большинство мужчин, кстати, тоже. Но среди мужчин чаще можно встретить амбициозных людей, готовых ради карьеры пожертвовать многим. К сожалению, наше общество навязывает женщинам стереотипы про женское счастье, поэтому немногие женщины могут позволить себе такую же концентрацию в работе.

Плюс к этому женщины по своей природе более социальны, общительны, подвержены перепадам настроения. Это может быть недостатком для некоторых профессий. Однако, конечно, есть женщины, которые успешно сдерживают свои эмоции и эффективно развивают профессиональные качества. Наиболее правильно будет заметить, что все зависит от настроения работника, а не от его пола.

В законодательстве других стран, таких как Канада, Дания, Норвегия, Финляндия и другие, приняты законы о равноправии. Также подобные акты разрабатываются и в странах СНГ, таких как Литва, Украина, Казахстан и другие. Российской Федерации необходимо принятие специализированного акта, так как его отсутствие – это серьезное упущение и негативно складывается на решения проблем по вопросам дискриминации.

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.

Дискриминация женщин хоть и запрещена, но работодатели при приёме на работу указывают очевидные критерии (пол). То есть присутствует тенденция открытого афиширования таких критериев. Если взять любую газету или зайти на любой

интернет-сайт вакансий, можно найти множество объявлений, где будет предложена работа в основном для мужского пола и меньше – для женского. Нормы многих зарубежных стран запрещают оглашать подобные критерии в объявлениях. Таким образом, нормы Бельгийского законодательства воспрещают при подаче объявления на работу указывать ссылки на пол работника. Нормы французского законодательства указывают, что лицо, которое отказало при приёме на работу по причинам пола человека, национальности и так далее, подлежит тюремному заключению от двух месяцев до одного года (может быть заменено штрафом в две тысячи франков) [7]. Согласно ст. 611 германского гражданского уложения, работодателям запрещено сообщать о вакансиях только для мужчин или только для женщин [3]. Эстонский закон о гендерном равенстве запрещает в публикуемой рекламе вакансий указывать ссылку на пол работника [4, ст.5].

Российское общество в настоящее время все еще принимает женскую дискриминацию как обыденное явление. Но такого рода поведение является, во-первых, нарушением прав женщин, а во-вторых – унижением достоинства женщины, неуважением её как личности. Необходимо оценивать прежде всего профессиональные и деловые качества работника, лежащие в основе современного трудового права. Таким образом, необходимо более активно приступить к уничтожению дискриминации женщин в Российской Федерации, к примеру, принять специальный закон о дискриминации не только на федеральном уровне, но и на уровне субъектов, принять меры, которые сделают невозможным продвижение идеи ущемления прав женщин в Российской Федерации.

#### Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.01.2002.
2. 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.
3. Германское гражданское уложение от 18 августа 1896 г. № 1, 7, 8. // Журнал Министерства юстиции. – 1898.
4. Закон «О гендерном равенстве в Эстонии» от 01.05.2004 г. (ред. от 01.07.2013 г.) – М. – Рийгикогу.
5. Иванов С. Ю, Иванов А. С Некоторые вопросы дискриминации женщин. – М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. – С. 50.
6. Сыченко Е. В «Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях». – М.: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2012. – С. 51–55.
7. Пашкова Г. Г. Правовая защищенность наемных работников. – М.: «Юрист». – 2001. – № 7 – С. 40–42
8. Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс] – М.: <http://www.gks.ru/>. – (Дата обращения 15.03.2018 г.).

**Minaeva E. F. Yatsenko A. O. The problem of women's discrimination in labour relations in modern Russia** // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2018. – Т. 4 (70). № 3. – P. 226–229.

The Importance of the issues under consideration is now certainly obvious and will undoubtedly remain relevant for a long time. Despite the fact that the restriction of rights has been condemned at both the national and international levels, the problem of discrimination against women is still relevant today.

**Key words:** women; discrimination; labor disputes; place of work; discrimination of women.

**List literature:**

1. "Labour code of the Russian Federation" dated 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 05.02.2018) // collected legislation of the Russian Federation. - 07.01.2002.
2. Resolution of Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 17.03.2004 N 2 (ed.of 24.11.2015) "about application by courts of the Russian Federation of the Labor code of the Russian Federation". – 2015. – №3449.
3. German civil code of August 18, 1896 № 1, 7, 8. – Journal of the Ministry of justice. – 1898.
4. The law "on gender equality in Estonia" from 01.05.2004 G. (edited on 01.07.2013) – M. – the Riigikogu.
5. Ivanov S. Yu, Ivanov A. S. "Some issues of discrimination against women."//Publisher: Academy of labour and social relations. –2013. – P. 50.
6. Sichenko E. In " the problem of discrimination against women in labor relations." – M.: publishing: "State Institute of Economics, Finance, law and technology" - 2012. - P. 51-55
7. Pashkova G. G. "legal protection of employees". – M.: "Lawyer". – 2001. – № 7 – p. 40–42
8. Federal state statistics service [electronic resource] - M. <http://www.gks.ru/>. - (Circulation date 15.03.2018 g.).