

*УДК 349.22*

## **ПРИЧИНЫ ДИСКРИМИНАЦИИ МИГРАНТОВ И ЖЕНЩИН В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

*Яценко А. О., Минаева Э. Ф.*

*Крымский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»*

В статье рассматриваются проблемы дискриминации людей по признаку их пола и места жительства. Проводятся аналогии подобных проблем с зарубежными странами. Исследованы и освещены мнения разных авторов. Анализируется практика и перспективы преодоления данной проблемы в России. Выработаны авторские рекомендации по устранению пробелов и неточности в сфере трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** право на труд, дискриминация, мигранты, ущемление прав, социальная защита.

Значимость рассматриваемой проблемы в настоящее время безусловно очевидна и бесспорно останется актуальной еще достаточно долгое время.

Предпосылки трансграничного перемещения людей обладают сложным характером. Наиболее значимыми предпосылками являются голод, репрессии, бедность, войны. В настоящее время миграцию можно объяснить возрастающим неравенством между странами, отсутствием достойного труда, личной безопасности и свобод граждан.

Мигранты, беспокоясь о благополучии собственных семей, пересылают существенную долю заработных средств на родину, обеспечивая поступление сюда валюты.

Миграция в социально-трудовой сфере во всем мире привела к новому экономическому явлению, связанному с сегментацией рынка труда и выделением видов работ, которыми преимущественно заняты мигранты. Это, в первую очередь, непрестижные рабочие места, не требующие высокой квалификации, с тяжелыми условиями труда и низкой оплатой. Вместе с крайне уязвимым правовым положением это часто превращает мигрантов в маргинальные группы.

Современная экономика труда выделяет следующие виды трудовой дискриминации мигрантов.

Первый вид – дискриминация по заработной плате. Приоритет одних работников перед другими – такая позиция во многих странах. Сотрудники, которые равны в своих профессиональных качествах, продуктивности и трудовом стаже получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной организации. Дискриминации по данному виду попадают в основном группы работников: женщины по сравнению к мужчинам, местные жители по сравнению к приезжими и так далее.

Второй вид – дискриминация при продвижении по карьерной лестнице. Данной группе людей немного труднее сделать карьеру, в основном их неохотно продвига-

ют по служебной лестнице и практически не назначают на ответственные должности. Естественно, что такой ситуации подвергаются в основном женщины, иммигранты и национальные меньшинства, но на их месте могут оказаться и иные группы работников.

Третий вид – дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. Человек, который имеет иностранное гражданство и не владеет русским языком – в современном мире встречаются формальное ограничение таких групп к образованию [1, с. 82].

В сфере труда дискриминация мигрантов проявляется в оплате труда, ограничении доступа к отдельным видам работ и областям занятости, а также в условиях труда. На дискриминацию мигрантов оказывают влияние несколько факторов. Во-первых, отсутствие места проживания, законности пребывания на территории области, то есть отсутствие законных оснований для работы. Данные основания автоматически закрывают доступ к рабочим местам. Во-вторых, определенную значимость имеет знание языка, достаточный уровень образования, квалификация.

Несмотря на то, что умаление в правах встречает осуждение на всех уровнях, проблема дискриминации женщин как и ранее остается важной в сегодня. Значительная часть женщин, чьи права были нарушены в рамках трудового законодательства, не считают необходимым бороться за их восстановление. Также женщины зачастую оправдывают работодателя.

Иванов С. Ю. писал, что масштабы вытеснения женщин на менее престижные рабочие места значительно увеличены. Из-за присутствие 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 [2, 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 [3, 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 ряд ученых выделяет проблему 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 [3, с. 53].

Так, женщины имеют трудности при устройстве на работу в отличие от мужчин. В подтверждении данной точки зрения можно привести данные Федеральной службы государственной статистики, согласно которым мужчины реже обращаются в службы занятости в поиске работы, чем женщины [4]. 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 же, есть женщины, которые успешно сдерживают свои эмоции и эффективно развивают профессиональные качества. Наиболее правильной 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 сказывается на решении проблем по вопросам дискриминации.

В сравнении с зарубежной практикой можно отметить, 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» [5]. В нём имеется четкий перечень работников, которых необходимо привлекать в зависимости от пола для выполнения каких-либо физиологических 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 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) [6]. Согласно ст. 611 германского гражданского уложения работодателям запрещено сообщать о вакансиях только для мужчин или только для женщин [7]. Эстонский закон о гендерном равноправии запрещает в публикуемой рекламе вакансий указывать ссылку на пол работника [8, 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.Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. – 2003. – № 1 (35). – С. 80–83.
- 2.Иванов С. Ю, Иванов А. С. Некоторые вопросы дискриминации женщин. – М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. – С. 50.
- 3.Сыченко Е. В «Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях». М.: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2012. – С. 51–55.
- 4.Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. – (Дата обращения 15.03.2018 г.).
- 5.«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.01.2002. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения – 13.04.2018).
6. Пашкова Г. Г. «Правовая защищенность наемных работников». – М.: Юрист, 2001. – № 7. – С.40–42.
- 7.Германское гражданское уложение от 18 августа 1896 г. № 1, 7, 8. // Журнал Министерства юстиции. – 1898.
- 8.Закон «О гендерном равноправии в Эстонии» от 01.05.2004 (ред. от 01.07.2013 г.). – М.: Рийгикогу. URL: [http://estonia.news-city.info/docs/sistems/dok\\_iegnodb.htm](http://estonia.news-city.info/docs/sistems/dok_iegnodb.htm) (дата обращения 13.04.2018).

**Yatsenko A. O., Minaeva E. F. The causes of discrimination of migrants and of women in socio-labor sphere** // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2018. – Т. 3 (69). № 3. – P. 250–254.

In the article, the problems of discrimination of people on the grounds of their gender and place are considered. Analogies of similar problems with foreign countries are conducted. The opinions of different authors have been studied and covered. The practice and prospects of overcoming this problem in Russia are analyzed. The recommendations on the elimination of gaps and inaccuracies in the sphere of labor relations have been worked out.

**Keywords:** right to work; discrimination; migrants; infringement of rights; social security.

**Spisok literatury**

1. Mazin A. L. Trudovaya diskriminaciya i upravlenie personalom // Trudovoe pravo. – 2003. – № 1 (35). – S. 80–83.
2. Ivanov S. YU, Ivanov A. S. Nekotorye voprosy diskriminacii zhenshchin. – M.: Akademiya truda i social'nyh odnoshenij, 2013. – S. 50.
3. Sychenko E. V «Problema diskriminacii zhenshchin v trudovyh odnosheniyah». M.: Gosudarstvennyj institut ehkonomiki, finansov, prava i tekhnologij, 2012. – S. 51–55.
4. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki [ehlektronnyj resurs]. URL: <http://www.gks.ru/>. – (Data obrashcheniya 15.03.2018 g.).
5. «Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. – 07.01.2002. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (data obrashcheniya – 13.04.2018).
6. Pashkova G. G. «Pravovaya zashchishchennost' naemnyh rabotnikov». – M.: YUrist, 2001. – № 7. – S.40–42.
7. Germanskoe grazhdanskoe ulozhenie ot 18 avgusta 1896 g. № 1, 7, 8. // ZHurnal Ministerstva yusticii. – 1898.
8. Zakon «O gendernom ravnopravii v EHstonii» ot 01.05.2004 (red. ot 01.07.2013 g.). – M.: Rijgikogu. URL: [http://estonia.news-city.info/docs/sistemsw/dok\\_iegnodb.htm](http://estonia.news-city.info/docs/sistemsw/dok_iegnodb.htm) (data obrashcheniya 13.04.2018).