

Елфимова Елена Владимировна
Elfimova Elena Vladimirovna
кандидат юридических наук, доцент
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
Доцент кафедры гражданского права
Associate Professor of the Department of Civil Law
ФГБОУ ВО УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
URAL STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

Миннегалиева Лариса Ильинична
Minnegalieva Larisa Ilyinichna
кандидат юридических наук
Candidate of Legal Sciences
Доцент кафедры гражданского права
Associate Professor of the Department of Civil Law
ФГБОУ ВО УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
URAL STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

Бельдина Оксана Геннадьевна
Beldina Oksana Gennadievna
Старший преподаватель кафедры гражданского права
Senior Lecturer of the Department of Civil Law
ФГБОУ ВО УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
URAL STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE SPHERE OF WORK IN RUSSIA AND ABROAD

Краткая аннотация: в статье приводится понятие дискриминации. Анализируется судебная практика дискриминации прав женщин в сфере труда. Приводятся цифры дискриминации женщин за рубежом.

Brief summary: the article presents the concept of discrimination. The judicial practice of discrimination of women's rights in the sphere of labor is analyzed. Figures of discrimination against women abroad are given.

Ключевые слова: дискриминация по признаку пола, практика дискриминации женщин, дискриминация за рубежом.

Keywords: gender discrimination, the practice of discrimination against women, discrimination abroad.

Толковый словарь Ожегова дает понятие «дискриминировать» как ограничивать в правах, лишать равноправия. В области правовых отношений понятие «дискриминация» раскрывает статья 1 Конвенции Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»: а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий [1].

Граждане РФ обязаны соблюдать законы своей страны. Статья 19 Конституции РФ устанавливает гарантию равенства прав и свобод граждан независимо от пола. В соответствии со статьей 3 ТК РФ в России запрещена дискриминация в сфере труда. В частности, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, если иное не указано в федеральном законе. Помимо этого п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» упоминает о понятии дискриминации, «какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников» [2].

Несмотря на наличие достаточной нормативно-правовой базы для обеспечения защиты женщин и чёткое понимание запрета дискриминации прав

женщин всеми субъектами трудового права, на практике достаточно часто встречаются различные нарушения. Вместе с тем почти все акты судов общей юрисдикции при рассмотрении споров о дискриминации прав женщин выносятся не в пользу последних. Российские адвокаты и правозащитники утверждают, что дело такой категории выиграть практически невозможно. Чаще всего суды отказывают истцам или, в лучшем случае, удовлетворяют иски частично. При этом позиции разных судов схожи и выводы их однотипны [3].

Женщине, особенно находящейся в состоянии беременности, приходится перед трудоустройством думать, стоит ли говорить работодателю о наличии беременности, поскольку практика складывается таким образом, что женщине отказывают в приеме на работу под предлогом наличия иных оснований, препятствующих ее трудоустройству? Имеются примеры судебной практики, позволяющие задуматься над этим вопросом. Итак, женщина прошла собеседование на вакантную должность учителя, работодатель отправил её документы на согласование в вышестоящий орган. Кандидатура была согласована и претендентка на должность получила направление на медицинский осмотр, который своевременно был пройден. Женщину ознакомили с локальными нормативными актами, представили коллективу, выдали списки учеников, и она приступила к выполнению трудовых обязанностей. На второй день учительницу вызвали к директору и стали активно расспрашивать о сроке беременности, информация поступила от заведующей поликлиники и акушерки, где проводился медосмотр. Учительнице предложили забрать документы и больше не являться на рабочее место. Когда это не сработало, угрожали заявлением в полицию по факту мошенничества, в связи с тем, что женщина не сообщила о беременности. После чего женщине пришлось подать иск в суд для признания действий работодателя незаконными. Представитель образовательного учреждения иск не признал, настаивал на том, что истица сама забрала документы, при этом ещё и не был пройден медосмотр. Суд, изучив материалы дела, выяснил, что было фактическое допущение до рабочего места, ознакомление (подписи истицы) на всех локальных нормативных актах, а также

согласование кандидатуры истицы на должность учительницы в вышестоящем органе. Иск был удовлетворен, работодателя обязали заключить трудовой договор с беременной женщиной и выплатить все, что ей полагается в соответствии с действующим законодательством [4]. Радует, что правда оказалась на стороне женщины, но какой стресс пришлось ей пережить, чтобы добиться справедливости, а что ждёт учительницу впереди, стоит только догадываться и надеяться на разумное поведение работодателя.

Хотя порой работодателю удается вывернуться из неудобной ситуации и прикрыться иным основанием. Так, женщина по направлению от центра занятости обратилась к работодателю в целях замещения вакансии юрисконсульта, но в приеме на работу ей было отказано. При этом неофициально было указано, что не берут ее из-за наличия беременности, но в официальном отказе была ссылка на другую причину – отсутствие необходимого стажа по специальности. Женщина обращается в суд и просит восстановить её в правах. В судебном заседании ответчик настаивал на отсутствие у истицы необходимого опыта работы и отрицал неофициальные причины, по которым беременную женщину не взяли на работу. Исследовав материалы дела, суд пришел к выводу, что у работодателя в должностной инструкции было закреплено требование к стажу работы по должности, что не противоречило Квалификационным справочникам должностей. Поэтому отсутствие необходимого опыта работы было отнесено к деловым качествам соискателя, а отказ в приеме на работу был признан законным. Горно-Алтайский городской суд не усмотрел в действиях работодателя дискриминационных действий [5].

Не только российское законодательство запрещает дискриминацию по половому признаку, но и ряд международных нормативных правовых актов. В большей части этой теме посвящена конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая 18 декабря 1979 года [6]. В Конвенции отмечается, что дискриминация женщин нарушает причины равноправия и уважения человеческого достоинства, препятствует участию женщины наравне с мужчиной в политической, социальной, экономической и

культурной жизни своей страны, мешает росту благосостояния общества и семьи, и еще больше затрудняет полное раскрытие возможностей женщин на благо своих стран и человечества. Конвенция учитывает значение вклада женщин в благосостояние семьи и в развитие общества, до сих пор не получившего полного признания, социальное значение материнства и роли обоих родителей в семье, и в воспитании детей, и сознавая, что роль женщины в продолжении рода не должна быть причиной дискриминации, поскольку воспитание детей требует совместной ответственности мужчин и женщин и всего общества в целом. Таким образом, на международном уровне закреплены нормы, направленные на запрет любых проявлений дискриминации в отношении женского пола. В связи с тем, что нормы международного права являются составной частью правовой системы нашей страны (ст. 10 ТК РФ), соблюдать и исполнять указанные нормы должны все граждане России.

Проблема дискриминации женщин в сфере труда является общемировой. Затронем исследование США, казалось бы, самой толерантной страны во всех сферах жизни. Американский сайт hired.com вел статистику о разрыве в зарплате в течение 4 лет: в 2017 и 2018 годах, мужчинам предлагали более высокую заработную плату, чем женщинам, в 63% случаев. В 2019 году они увидели первый проблеск надежды, так как этот разрыв сократился до 60%, но данные 2020 года показали неутешительный возврат к статус-кво: 63%. Это означает, что 6 раз из 10 женщинам предлагают меньше денег, чем мужчинам, чтобы выполнять ту же работу в той же компании [7]. Из этого же источника становится ясно, что если даже женщины и узнают, что были дискриминированы, они обращаются ни в суд, а к менеджеру по персоналу, что в большинстве случаев не приводит ни к каким результатам. Из чего можем сделать вывод, что российские женщины более активны в защите своих трудовых прав. Но не так все безнадежно на международной арене.

Полное и равноправное участие женщин в гражданской, экономической, общественной и культурной жизни на национальном, региональном и международном уровнях, а также ликвидация всех форм дискриминации по

признаку пола являются первоочередными целями международного сообщества [8]. Равенство прав женщин - один из основополагающих принципов Организации Объединенных Наций (ООН). В преамбуле к Уставу ООН говорится, что одна из главных целей заключается в том, чтобы «вновь утвердить веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности, в равноправие мужчин и женщин». При ООН работает Комиссия по положению женщин (CSW). Она является основным глобальным межправительственным органом, занимающимся исключительно вопросами гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Функциональная комиссия Экономического и Социального Совета ООН (ЭКОСОС) была создана в соответствии с резолюцией 11 (II) ЭКОСОС от 21 июня 1946 года. CSW способствует продвижению прав женщин, документирует статистику во всем мире и формирует глобальные стандарты по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

Если говорить о работе данной комиссии, то основой здесь являются многолетние программы работы, которые становятся платформой для дальнейших действий. Ежегодно представители государств-членов собираются в штаб-квартире ООН в Нью-Йорке для проведения оценки положения женщин на пути к гендерному равенству, определяют проблемные аспекты, утверждают всемирные стандарты. Комиссия также представляет Совету рекомендации по неотложным проблемам в области прав женщин.

По данным исследования Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2019», Россия заняла только 116 место по уровню гендерного неравенства. В этом рейтинге оценивали не только оплату труда, но и трудоустройство, наличие собственного бизнеса, управление активами, принадлежащими женщинам, пенсионное обеспечение, свобода передвижения, а также наличие семьи и детей [9].

Со стороны нашего государства предпринимаются попытки пресечь дискриминацию прав женщин принятием ряда актов. В частности, в Распоряжении Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р «Об утверждении

Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» [10] указывается на необходимость повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда за счет принятия антидискриминационных мер (запрещение объявлений о вакансиях, содержащих требования о поле, возрасте и семейном положении), а также за счет организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Существующий правовой механизм защиты лиц, подвергшихся дискриминации в сфере труда, нельзя считать эффективным [11]. Женщины находятся в неравном положении по сравнению с мужчинами в сфере экономики: женщин реже, чем мужчин назначают на руководящие должности и им устанавливают меньшую заработную плату за их труд. Так, труд женщин в России оплачивается на 30 % ниже, чем у мужчин. Россия при этом по показателю гендерного неравенства проигрывает большинству стран, включая членов СНГ. Работодатели предпочитают кандидатов- мужчин и готовы выше им платить. Против женщин продолжают действовать негласные запреты «Зарботная плата женщин составляет 70 % от средней заработной платы мужчин». Гендерный разрыв в заработных платах существует во всех странах мира. По данным Международной организации труда (МОТ), заработная плата женщин в мире в среднем на 16-22% ниже, чем у мужчин. Разрыв в зарплате происходит на руководящих должностях, поскольку мужчины готовы больше времени проводить на работе, а женщина, в первую очередь, хранительница домашнего очага. Помимо этого, есть профессии с тяжелым мужским трудом, на которых уровень дохода выше рыночного, что также может приводить к совокупному перекосу [12].

Стратегически важным шагом, который сможет снизить опасность конфликтов, повысить производительность труда и ускорить рост экономики страны, на наш взгляд, выступит ликвидация дискриминации женщин во всех её формах и проявлениях, а также обеспечение равными для мужчин и женщин правилами пользования всеми гражданскими, социальными, экономическими и культурными правами. И это крайне важно, поскольку дискриминация женщин

приводит к возникновению неравенства на рынке труда и появлению несправедливых преимуществ, создает стрессовые состояния, унижает женщину а так же снижает мотивацию к труду.

Список литературы:

1. Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958. Женева.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Прокопенко А.В. Дискриминация женщин в сфере труда / Молодой ученый. 2016. № 20 (124). с. 559-563.
4. Справка о результатах обобщения практики рассмотрения районными судами Самарской области гражданских дел, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин, работников с семейными обязанностями.. // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8256657>.
5. Обобщение практики рассмотрения споров, возникающих в сфере трудовых правоотношений, 2020 URL: <http://gorno-altaisky.ralt.sudrf.ru/modules>.
6. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. The Weight of Expectations. <https://hired.com/h/wage-inequality-report#recommended-reading>
8. Венская декларация и Программа действий от 25 июня 1993 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
9. Революции не случилось: почему женщинам платят меньше <https://www.gazeta.ru/business/2019/03/01/12216187.shtml>
10. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
11. Гаврюшкин С.Н. Проблемы дискриминации в сфере трудовых отношений // Современное право. 2020. № 1. С. 60 - 65.

12.Революции не случилось: почему женщинам платят меньше

<https://www.gazeta.ru/business/2019/03/01/12216187.shtml>