

УДК 316.42

*Бодрягина В.С.*

*студент*

*Оренбургский государственный университет, ОГУ*

*РФ, г. Оренбург*

*Bodryagina V.S.*

*Student*

*Orenburg State University, OSU*

*Russian Federation, Orenburg*

**НОРМАТИВНОЕ И РЕАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН НА  
РЫНКЕ ТРУДА  
NORMATIVE AND ACTUAL POSITION OF WOMEN IN THE  
LABOUR MARKET**

*Аннотация: В статье представлена проблема гендерной дискриминации на рынке труда и занятости Российской Федерации. Объяснение терминологии известными учёными. Актуальность работы, в современном мире, обусловлена бездействием власти в решении данной проблемы.*

*Ключевые слова: гендерная дискриминация, неравноправие, трудовой кодекс, рынок труда, женщина на рынке труда.*

*Abstract: the article presents the problem of gender discrimination in the labor market and employment of the Russian Federation. Explanation of terminology by famous scientists. The relevance of the work in the modern world is due to the inaction of the authorities in solving this problem.*

*Keywords: gender discrimination, inequality, labor code, labor market, woman in the labor market.*

## **Нормативное и реальное положение женщин на рынке труда.**

В последние годы устаревание традиционного распределения социальных ролей и изменение экономического поведения мужчин и женщин вызывает рост интереса к гендерной проблематике. Актуальность данной темы обусловлена бездействием властей в столь важном вопросе.

Почему именно женщины подвержены столь жесткой дискриминации? На этот вопрос бытует множество мнений, ответов. Во-первых, дискриминация женщин на рынке труда в основном связана с их особыми репродуктивными функциями, а также всевозможными семейными обязанностями. Представительницы слабого пола имеют гораздо меньше времени и доступных возможностей делать свою карьеру. Так как всё же подавляющее большинство женщин ставят на первое место семью, заботу и уход за родными, «материнский инстинкт». Следовательно, у многих работодателей сложился некий стереотип, что «женщина – не самый лучший работник», причем эта оценка совершенно не обоснована и, конечно же, не справедлива. В современном мире, мышление женщин очень сильно поменялось, отошло от традиционного понимания. Представительницы слабого пола начинают уделять большое внимание своей работе, еже 10-20 лет назад. А такое разделение происходит, когда традиционные социальные роли женщин и мужчин переносятся на профессиональную сферу. Большинство работодателей считают, что брать женщин на работу – это экономически не выгодно, так как они гораздо чаще берут перерывы на работе: декретный отпуск, больничный (если заболел ребёнок или сама мама), чаще отпрашиваются с работы и т.д. Данные стереотипы порождают сильнейшую дискриминацию на рынке труда.[1]

В Российской Федерации на рынке труда, на сегодняшний день, гендерная дискриминация проявляется в следующих пунктах, которые показаны на рисунке 1:

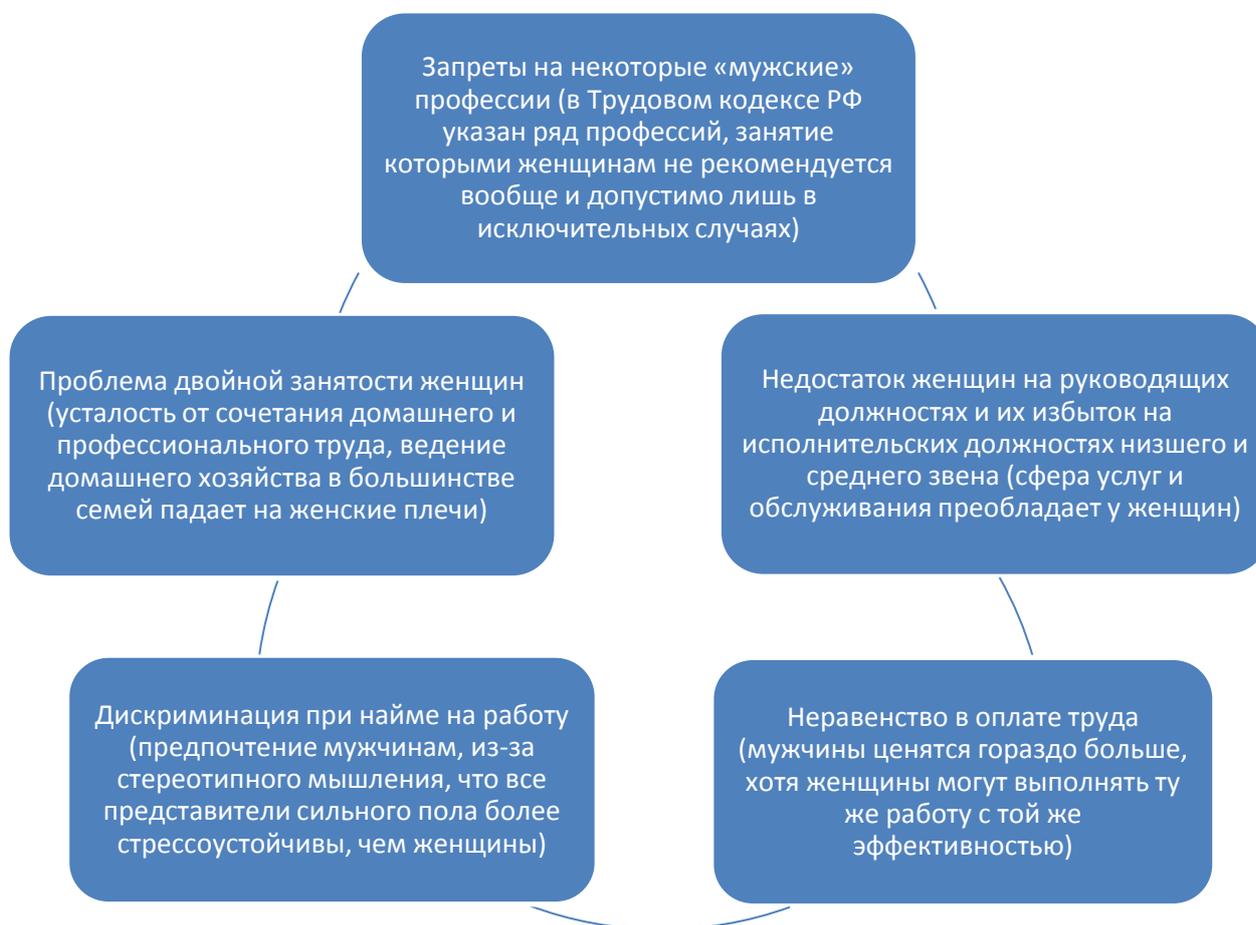


Рисунок 1- Гендерная дискриминация[2].

А теперь перейдем к реальному положению женщин на рынке труда РФ. По данным исследования, до принятия так называемых майских указов 2012 года зарплаты женщин в России были в среднем на 33–35% ниже, чем у мужчин. По мере реализации указов разрыв сокращался и уменьшился в итоге до 27–28%. По данным исследователей, исключением из общего правила являются только Москва, Крым и Севастополь, где зарплаты женщин и мужчин практически равны [3].

В России любая дискриминация в сфере труда запрещена, как указано в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того,

ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации содержит информацию о запрете любого прямого или косвенного ограничения прав и об определении преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, а также о запрете отказа от заключения трудового договора с женщинами по причинам, связанным с особой ситуацией (беременность) или наличие детей.

Взаимодействие статей показано на рисунке 2.

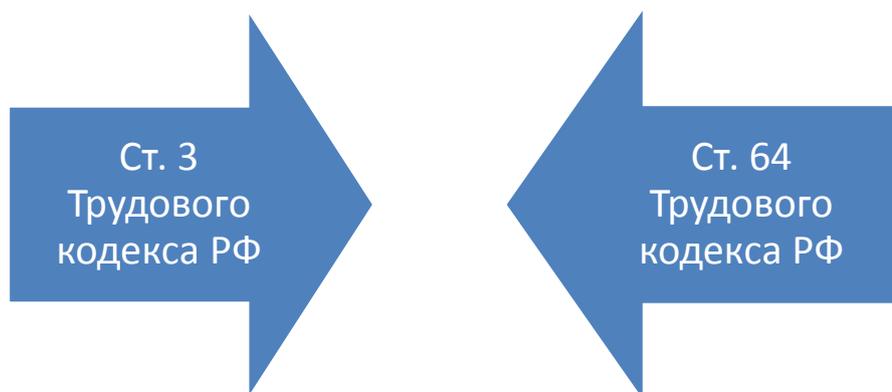


Рисунок 2- Нормативно-правовое регулирование.

Однако не только российское законодательство запрещает дискриминацию по признаку пола, но и огромное количество международно-правовых актов. Этому вопросу посвящена Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая 18 декабря 1979 г. Советский Союз ратифицировал этот документ 23 января 1981 г. Статья 11 (часть 1) данного документа предусматривает, что государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминация женщин в сфере занятости в целях обеспечения равных прав на основе равенства между мужчинами и женщинами.

В соответствии с практикой международных договорных органов ООН, 18 декабря 1979 г. был сформирован Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, который действует на основании

Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [4]. Российская Федерация является участником настоящего Протокола и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении мужчин и женщин. При изучении трудового права проблема равенства мужчин и женщин рассматривалась совершенно по-разному.

Если обратиться к судебной практике решения данной проблемы, то практически все решения судов по вопросу дискриминации при приеме на работу женщин не в пользу женщины. Формулировки судов выглядят весьма однообразно. Например: «Право принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала) в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлено работодателю. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя» [5]. Обращая внимание на подобные вопросы, представителям органов власти стоит задуматься над данной проблемой. Так как в современном мире, существует огромное множество представительниц феминистского движения. Защита прав женщин, не только в семейном и гражданском праве, но и в трудовом. Следовательно, данное движение стремится к реальному равноправию среди женщин и мужчин на рынке труда Российской Федерации.

Из данной информации, следует, что в настоящий момент, существует проблема гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений. Конечно же, исследуемая тема во многом зависит от самого государства и от наличия надлежащего контроля в соблюдении закона. Создание необходимого механизма урегулирования конфликтов в данной сфере, поможет государству соблюдать порядок, утвержденный в нормативных актах. Естественно далеко не каждое государство подвластно данному контролю, очень многое зависит от традиций и обычаев населения. В нашей многонациональной стране, довольно сложно будет добиться реального равноправия среди мужчин и женщин на рынке

труда. Так как, в некоторых районах Российской Федерации всё еще бытует устойчивое мнение о полном запрете женщинам устраивать свою карьеру, даже если она не будет мешать семье и домашним обязанностям. Следовательно, решая проблему только на уровне нормативных документов нельзя опускать тот факт, что этого недостаточно для полного решения данного вопроса, так как реальное и номинальное положение женщин на рынке труда во многом различно.

### Список источников:

1. Ефимова В. Гендерная дискриминация на Российском рынке труда: формы проявления, факторы, результаты // Вестник Института экономики РАН. – 2013. - С. 67-68.- URL <file:///C:/Users/user/Desktop/женщины/gendernaya-diskriminatsiya-na-rossiyskom-rynke-truda-formy-proyavleniya-factory-rezultaty.pdf> (дата обращения 27.05.2020);
2. Прокопенко А. В. Дискриминация женщин в сфере труда // Молодой ученый. - 2016. - №20. - С. 559-563. - URL <https://moluch.ru/archive/124/34344/> (дата обращения: 01.06.2020);
3. Деловая газета РБК «РосБизнеКонсалтинг» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffeb9a7947ad0de4c64f>, (дата обращения: 06.06.2020);
4. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 г. Сборник международных договоров СССР. Вып. XXXVII. – М., 1983.;
5. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.