

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА

В статье рассматриваются вопросы международного законодательства в сфере труда. Анализируется трудовое законодательство в России и гарантии равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин.

Рассматривая историю формирования международного законодательства по вопросам равенства прав в сфере труда, хотелось бы сказать, что в первые десятилетия XX в. женщины воспринимались как «существа более хрупкие, чем мужчины, как в физическом, так и в социальном плане, и поэтому их не допускали к определенным видам деятельности. Первоначальная задача заключалась в охране здоровья трудящихся женщин, особенно в связи с деторождением»¹. В начале 1950-х гг. все внимание было акцентировано на продвижение равенства между мужчинами и женщинами в сфере труда и занятости.

В России, к сожалению, исторически сложилось, что мужчина должен работать, занимать руководящие должности, а женщина — сидеть дома, воспитывать детей и т.д., так как она якобы не способна управлять организацией, не готова к территориальным перемещениям и серьезному риску. Даже в процессе демократизации российского общества женщины не смогли в полной мере воспользоваться своими трудовыми правами и вести активную борьбу за отстаивание собственных интересов в сфере труда.

Анализируя трудовое законодательство в России, можно с уверенностью сказать, что определения «дискриминация женщин в сфере труда» не существует, а Трудовой Кодекс РФ воспроизводит лишь норму Конституции РФ по «недопущению дискриминации по какому бы то ни было основанию», в том числе и по признаку пола. Ст. 3 ТК РФ² запрещает дискриминацию, делая акцент на недопущении ограничений в трудовых правах и свободах. Признание за каждым равенства возможностей для реализации своих трудовых прав лишь декларируется в ч. 1 ст. 3 ТК РФ. Понятие же дискриминации, как нам представляется, сформулировано без учета необходимости обеспечить равенство возможностей и обращения.

Государство обязано обеспечивать гарантии равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин, предотвращать любые формы дискриминации по признаку пола и создавать условия для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни. На основании данного постулата основными принципами государственной политики России являются: равное вознаграждение для женщин и мужчин за труд равной ценности; равные возможности для повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе; благоприятные условия для беременных женщин и родителей с малолетними детьми, например, перевод беременных женщин по их заявлению на легкую работу, предоставление дополнительных перерывов для кормления малолетних детей и дополнительных отпусков родителям с малолетними детьми; создание безопасных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и

¹ Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. Женева. МОТ, 2000. С. 17–18.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ст. 3. Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2007. С. 3.

здоровья как женщин, так и мужчин; при массовом увольнении работников, работодатель обязан учитывать соотношение численности мужчин и женщин на данном предприятии, в организации, учреждении, не допуская дискриминации одного из полов; работодатель не вправе создавать препятствия работнику, направившему компетентным органам жалобу о случаях дискриминации по признаку пола и др.

Проведение же государственной политики в сфере труда, которая ставит мужчин и женщин в неравное положение, является дискриминацией и подлежит устранению в соответствии с законом. Таким образом, гендерная дискриминация — это любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает или отрицает осуществление трудовых прав человека по признаку пола.

Мужчина и женщина в России должны иметь равные возможности в сфере труда, необходимые для реального достижения гендерного равноправия. В частности, при формировании государственных органов власти (занятие руководящих постов), не должны допускаться какие бы то ни было ограничения по признаку пола. Руководители государственных и муниципальных органов власти обязаны обеспечивать равный доступ граждан обоего пола к государственной службе в соответствии с их практическим опытом, способностями и профессиональной подготовкой, однако в кадровом составе служащих государственных органов власти не должны преобладать служащие одного пола.

Законом установлено, что каждый работодатель «должен обеспечить равные возможности для женщин и мужчин *при найме на работу и равный доступ к вакантным рабочим местам*, а значит, не вправе необоснованно отказать при найме на работу по признаку пола, семейным обязанностям, другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника; требовать представления документов, не предусмотренных трудовым законодательством»³. Однако на практике женщины сталкиваются при трудоустройстве с незаконными ограничениями, основанными на возрасте и поле. Так, согласно проведенным исследованиям федеральной службы по труду и занятости, портрет типичного московского безработного: женщина 45–50 лет с высшим или средним специальным образованием»⁴.

Несмотря на то, что трудовое законодательство России регламентирует защиту прав женщин, имеющих несовершеннолетних детей и беременных женщин, работодатели не соблюдают, а порой прямо игнорируют нормы трудового законодательства России. Явные факты дискриминации женщин установлены при приеме на работу в коммерческие структуры, что способствует профессиональной сегрегации женщин по формам собственности. Иначе говоря, женщины, имеющие детей, не всегда имеют равные с мужчинами возможности свободного выбора вида организации и «вытесняются» в организации и учреждения преимущественно государственной формы собственности. Такое «вытеснение» в государственный сектор экономики является одним из источников имеющегося неравенства в оплате труда женщин и мужчин, поскольку заработная плата в бюджетной сфере гораздо ниже, чем в коммерческих структурах.

³ Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ст. 64, 65. Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2007. С. 27.

⁴ Даомчева Е. Женщин с высшим не берем // Российская газета. 10 нояб. 2005.

Принимая на работу женщину, работодатель в первую очередь интересуется ее возрастом, семейным положением, обеспеченностью жильем, наличием и числом несовершеннолетних детей и др. Данные исследований показывают, что ограничительные условия ставились «женщинам, проживающим в Уфе, других городах и поселках городского типа, в целом в три раза чаще, чем женщинам из сельских населенных пунктов: 18,1 % положительных ответов и 6,3 % соответственно. Женщинам молодым и среднего возраста также чаще, чем женщинам старшего возраста, ставились ограничительные условия: 17,1 % положительных ответов в возрасте до 30 лет; 14,4 % — в возрасте 31–45 лет и 6,8 % — в возрасте старше 46 лет»⁵.

Руководители организаций часто отказывают в приеме на работу женщинам с детьми. При этом женщинам с одним ребенком чаще ставятся условия по ограничению рождения второго ребенка, а женщинам с тремя и более детьми по невыходам на работу из-за постоянных болезней детей. Сами руководители данный факт объясняют следующим образом: молодые женщины, *не имеющие детей* или воспитывающие *одного ребенка*, обязательно должны родить, а, следовательно, длительное время не будут работать, поэтому вкладывать деньги в подготовку такого специалиста — не эффективно. В то же время многодетные женщины вынуждены тратить на уход и воспитание детей гораздо больше времени, чем женщины, воспитывающие одного или двух детей, а значит, меньше работать в организации.

Результаты социологического исследования выявили и другие факты латентной дискриминации в отношении женщин, касающиеся получения образования, повышения квалификации и должностного продвижения, а также получения работы, которые также связаны с наличием в семье несовершеннолетних детей. «Их испытала на себе каждая седьмая женщина — 13,5 % из опрошенных. Женщины, не состоящие в браке, в целом несколько чаще, чем состоящие в браке, давали положительные ответы о пережитом опыте ущемления своих прав: 12,3 % ответов замужних женщин против 20,6 % ответов женщин, не состоящих в браке. Женщины, живущие в городах, в три раза чаще, чем живущие в селах, испытывали на себе дискриминацию в сфере труда и занятости: 17,7 % и 5,7 % положительных ответов соответственно»⁶.

Таким образом, преимущественная ответственность женщин за домашнее хозяйство уменьшает их способность зарабатывать, обуславливает худшие карьерные перспективы и не достижение поставленных целей, меньшую мобильность, а значит, закрепляет экономическую зависимость женщин от мужей.

Оценивая данную ситуацию, мне хотелось бы сказать, что мужчины в таком случае не должны, а обязаны зарабатывать столько, чтобы любая женщина с детьми имела реальную возможность не просто сутками сидеть дома, воспитывая детей, а тратить на «себя любимую» такое количество денежных знаков, чтобы ей не хотелось вообще работать и занимать руководящие посты, а значит и фактов дискриминации не было бы. На практике такие случаи встречаются крайне редко, поэтому женщины вынуждены работать, поскольку также являются «кормильцами в семье».

⁵ Женщины с детьми: положение и социальные проблемы в трансформирующемся обществе / Отв. ред. Дж. М. Гилязитдинов, Е.К. Миннибаев, Ф.Б. Латыпова. Уфа: Восточный университет, 2003. С. 32.

⁶ Там же.

Рассматривая вопрос о назначении женщин на руководящие посты в государственном секторе и частном бизнесе, то, к сожалению, они занимают, в большинстве своем, подчиненные должности, и лишь немногих выдвигают на должности руководителей организации. По официальным данным Федеральной службы государственной статистики, занятые в экономике России руководители органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организаций, предприятий и их структурных подразделений, преимущественно мужчины, так, в 2004 г. занимали руководящие посты 3 094 мужчины, и только 1 902 женщины⁷. Среди глав субъектов РФ, кроме В.И. Матвиенко, нет ни одной женщины. В двух палатах Федерального Собрания женщины составляют не более 10 %, а среди заместителей председателей верхней и нижней палат по одной женщине. Из 88 председателей законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ всего четыре женщины⁸.

Конечно, я не согласна с мнением господина Проскурина Б., который в интервью 04.03.2005 г. (г. Пермь) высказал свою точку зрения по данному вопросу: «женщина-руководитель хороша, но она всегда хуже, чем мужчина, потому что она эмоциональна и ей труднее приспособиться к мужскому стилю руководства»⁹. Я считаю, что мужчины тоже эмоциональны, но при этом женщина-руководитель еще и имеет чувство сострадания к проблемам своих подчиненных, что также немаловажно в построении правильных взаимоотношений в коллективе. Довольно часто я наблюдаю, когда руководитель — мужчина, а его заместители — все женщины, которые целыми днями фактически выполняют работу своего шефа, одна между ними разница — заработная плата и социальный статус.

Еще более важной проблемой для российского рынка труда остается *неэффективная занятость* женщин. Конкуренция за высокооплачиваемые рабочие места и сохранение работы, безработица ставят женщин, имеющих детей, в сложные условия выживания, ограничивают их право на труд, заставляют приспосабливаться к ним такими способами, которые чреваты негативными последствиями, как для здоровья самих женщин, так и их детей.

Основными формами развития предпринимательства женщин в России являются, как правило, индивидуальная форма предпринимательства; малое предпринимательство с учреждением унитарных предприятий; самозанятость, как семейная форма предпринимательской деятельности.

Индивидуальное предпринимательство в форме малого бизнеса в целом носит неустойчивый характер. Для мелкого товаропроизводителя, действующего в условиях жесткой конкуренции, ориентирующегося не на заказ (государственный или крупных предприятий), а на стихийно складывающееся на рынке соотношение спроса и предложения на производимый им товар (услугу), существует довольно высокий риск снижения доходов и банкротства. Неустойчивость мелкого предпринимателя под действием конкурентной борьбы, теневого бизнеса, коррупции приводит либо к обогащению, т. е. к среднему или крупному бизнесу, либо к разорению и пополнению рабочей силы на рынке труда.

⁷ Российский статистический ежегодник. 2005. М., Росстат. Р76, 2006. С. 152.

⁸ *Кананьянова Р.М.* Женщины во властных структурах // Социс. 2007. № 2. С. 69.

⁹ Отчет о выполнении положений Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Российская Федерация. М., 2006. С. 109.

Объективными причинами низкой предпринимательской активности женщин в России являются такие, как: «традиционное гендерное разделение труда, при котором возможности женщин иметь достаточный, независимый доход ограничены несением ими основного бремени домашнего труда; невысокий образовательный и профессиональный капитал; «защитная» политика государства, способствующая процессам статистической дискриминации женщин»;¹⁰ недостаточность сбережений женщин, как инвестиционного ресурса для открытия собственного предприятия; недостаточное финансирование и кредитование со стороны государственной службы занятости; грубые нарушения трудового законодательства в отношении женщин в государственном и частном секторах экономики.

Субъективными причинами не участия женщин в предпринимательской деятельности можно отнести следующие: высокая загруженность женщин в домашнем и личном хозяйстве, забота о детях и пр. При этом необходимо учитывать, что «домашний труд никак не регулируется, не защищается законом и не оплачивается»¹¹. Даже обладая достаточным профессиональным потенциалом, женщины оставляют его недоиспользованным.

Если учесть, что на дому и на условиях неполного рабочего времени трудятся в основном женщины, то широкое использование этих форм занятости среди них не может способствовать достижению экономического и социального равенства, а также выравниванию конкурентоспособности на рынке рабочей силы представителей разного пола. Надомничество, как и неполное рабочее время, можно считать особыми и мало эффективными формами применения труда женщин, к которым должны прибегать, как правило, в тех случаях, когда другая работа невозможна из-за неполной трудоспособности или инвалидности. Но практика показывает, что женщины сидят дома, потому что нет мест в детских дошкольных учреждениях, неудобное время работы групп продленного дня школьников, нет сферы обслуживания и др.

Если верить статистике, то нарушений прав женщин в сфере труда вообще почти нет, только «имеют место отдельные случаи нарушения трудового законодательства, например, связанные с применением труда женщин на работе с условиями труда, оказывающими негативное воздействие на их здоровье, привлечение к работам в ночное время женщин, в том числе беременных, и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Кроме того, имеются факты незаконного увольнения беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, или ребенка-инвалида до 16 лет, запрещенные законодательством Российской Федерации»¹².

Сложность ситуации заключается еще и в том, что чаще всего дискриминация в сфере труда в отношении женщин носит латентный (скрытый) характер, ее факты или вообще недоказуемы, или трудно доказуемы в судебном порядке. Женщины, подвергшиеся дискриминации в сфере труда, практически не

¹⁰ Балабанова Е. С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия // Социс. 2006. № 4. С. 56.

¹¹ Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. Женева. МОТ, 2000. С. 39

¹² Национальный доклад о выполнении в Российской Федерации Платформы действий, принятой на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин. Подготовлен к специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке». М., 2000.

обращаются за помощью в суд, милицию, прокуратуру, ссылаясь на «бесполезную трату времени и здоровья <...>, проще найти другую работу...». Формами латентной дискриминации женщин являются: неравные стартовые возможности (например, отсутствие доступа к финансовым и административным ресурсам и гендерные стереотипы) ставят женщин, претендующих на избираемые должности, в невыгодное положение¹³; распределение руководящих должностей в государственном и частном секторах экономики преимущественно в пользу мужчин; необходимость совмещения женщинами предпринимательской и профессиональной деятельности с выполнением семейных функций и др. В результате значительная часть предпринимательского дохода расходуется не на накопление капитала, а на личное потребление, связанное с содержанием семьи, обучением детей и т.д.

В заключении хотелось бы сказать, что труд российских женщин представлен в основном в форме малого бизнеса, индивидуального предпринимательства или самозанятости и фактически носит вынужденный характер, так как нередко выступает альтернативной формой занятости в период безработицы, которая среди женщин наиболее распространена. Поэтому гендерного равенства на российских предприятиях — при приеме на работу, при осуществлении трудовых обязанностей, при прекращении трудового договора и др. пока не достигнуто, а следовательно, говорить о полном равноправии и об отсутствии дискриминации в сфере труда в государственном и частном секторах экономики России пока, к сожалению, не приходится.

¹³ Отчет о выполнении положений Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Российская Федерация. М., 2006. С. 73.