НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В РОССИИ В ПРОЦЕССЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

SOME PROBLEMS OF GENDER INEQUALITY IN RUSSIA IN THE PROCESS OF EMPLOYMENT

УДК 34

Короткова Людмила Васильевна, студентка, кафедра трудового и экологического права, Дальневосточный Федеральный Университет г. Владивосток

Олейник Александр Евгеньевич, студент, кафедра трудового и экологического права, Дальневосточный Федеральный Университет г. Владивосток

Korotkova Lyudmila Vasilevna, Student, Department of Labor and Environmental Law, Far Eastern Federal Univercity (Vladivostok)

Oleynik Alexandr Evgenevich, Student, Department of Labor and Environmental Law, Far Eastern Federal Univercity (Vladivostok)

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема гендерного неравенства в России в процессе осуществления трудовой деятельности, которая относится к лицам обоих полов. Во все времена в обществе, как известно, существовала дискриминация по половому признаку, чаще всего по отношению к женщинам. В трудовых отношениях женщина может быть ограничена, например, в выборе профессии, ведь существуют перечни запрещенных работ для лиц женского пола и так далее. В современном обществе данные проблемы начали решаться, но не искоренены до сих пор. В статье авторы анализируют ситуацию, связанную с гендерным неравенством и дискриминацией как женщин, так и мужчин, не

только в России, но и во всём мире, с целью показать глобальную картину этих явлений.

Annotation

This article examines the problem of gender inequality in Russia in the course of labor activity, which applies to people of both sexes. At all times in society, as you know, there was gender discrimination, most often in relation to women. In labor relations, a woman may be limited, for example, in choosing a profession, because there are lists of prohibited jobs for women and so on. In modern society, these problems have begun to be addressed, but have not been eradicated until now. In the article, the authors analyze the situation related to gender inequality and discrimination of both women and men, not only in Russia, but throughout the world, in order to show a global picture of these phenomena**.**

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендер, трудовые отношения, равенство, дискриминация, женщины.

Key words: gender inequality, gender, labor relations, equality, discrimination, women.

Отличием любого общества является неравенство его многообразных составляющих, к которым относится и борьба женщин за равноправие полов. Продолжающаяся уже на протяжении многих лет эта борьба способствовала колоссальным изменениям в структуре полоролевых отношений: женщины занимаются политической деятельностью, стоят во главе крупных организаций, награждаются Нобелевскими премиями. С первого взгляда все хорошо, но борьба женщин в конкуренции с мужчинами продолжается, и фактором здесь является не профессионализм, а пол.

Новые поколения воспроизводят многовековые традиции гендерного неравенства, так как они воспринимаются как нечто само собой разумеющиеся. Но научно-технический прогресс, развитие индустрии сервиса, информационно-технологические достижения последних лет создают благоприятные предпосылки для самореализации личности во всех сферах жизни общества, но

они не могут изменить его духовную организацию настолько, чтобы классовая, этническая, расовая или гендерная дискриминация могли исчезнуть сами по себе.

Всемирным экономическим форумом [7] (World Economic Forum, далее – ВЭФ) в глобальном докладе о гендерном разрыве был представлен рейтинг, составленный экспертами по четырем критериям на основе 156 стран мира. К данным критериям относятся:

- участие в экономике и положение на рынке труда, включая разницу в оплате труда и возможность карьерного роста;
- вовлеченность в политику;
- доступность образования;
- продолжительность жизни.

Основываясь на результатах данного исследования больше возможностей в вышеперечисленных сферах у женщин в Исландии, которая занимает лидирующее первое место в рейтинге гендерного равенства с 2009 года. За ней идут Финляндия, Норвегия, Новая Зеландия и Швеция. В десятку также входят Намибия, Руанда, Литва, Ирландия и Швейцария.

Наихудшее положение женщин в исламских странах: Афганистане, Йемене, Ираке, Пакистане и Сирии.

В Восточной Азии и Тихоокеанском регионе (таблица 1) по состоянию на 2021 год было закрыто 68,9% общего гендерного разрыва. Если прогресс будет продолжаться такими же темпами, потребуется еще 165,1 года, чтобы полностью ликвидировать разрыв. Хотя в этом году регион во много раз улучшил свои средние показатели, это все равно займет почти в два раза больше времени, чем в Латинской Америке (68,9 года), и почти в три раза больше, чем в Западной Европе (52,1 года) для достижения гендерного равенства.

Таблица 1. Гендерный разрыв в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе по состоянию на 2021 год

		Критерии

Регион	Общий индекс	Участие в экономике и положение на рынке труда	Доступность образования	Продолжительность жизни	Вовлечение в политику
Западная Европа	77.6%	70.0%	98.8%	96.7%	43.8%
Северная Америка	76.4%	75.3%	100.0%	96.9%	33.4%
Латинская Америка и Карибский бассейн	72.1%	64.2%	99.7%	97.6%	27.1%
Восточная Европа и Центральная Азия	71.2%	73.5%	99.7%	97.7%	14.2%
Восточная Азия и Тихий океан	68.9%	69.6%	97.6%	94.9%	13.5%
Страны Африки к югу от Сахары	67.2%	66.1%	84.5%	97.3%	20.8%
Южная Азия	62.3%	33.8%	93.3%	94.2%	28.1%
Ближний Восток и Северная Африка	60.9%	40.9%	94.2%	96.5%	12.1%
Глобальный средний показатель	67.7%	58.3%	95.0%	97.5%	21.8%

Хотя примерно половина из 20 стран в этом огромном регионе закрыли по меньшей мере 70% своих гендерных разрывов, существует разница в 21,5 процентных пункта между лучшим исполнителем (Новая Зеландия, 84,0%) и самым низким исполнителем (Вануату, 62,5%).

Показатели в странах также значительно различаются в зависимости от темпов прогресса. Двенадцать стран зафиксировали незначительное улучшение, Новая Зеландия и Тимор-Лешти зарегистрировали улучшение их результатов на 4 и более процентов, а Индонезия и Вануату зарегистрировали снижение на 1 и более процентов.

Изменения в показателях «участие в экономике и положение на рынке труда» влияют на значительную часть общих показателей региона, который в этом году наиболее улучшился поэтому субиндексу, сократив разрыв на 3

процентных пункта и увеличив долю гендерного разрыва, закрытого на сегодняшний день, до 69,6%. Положительные показатели крупных стран – Китая (+5 процентных пунктов), Республики Корея (+3,1 процентные пункты) и Мьянма (+2,7 процентных пункта) – на них приходится значительная часть региональных показателей по этому измерению в этом году.

В Российской Федерации принцип равенства прав и свобод человека вне зависимости от его пола на государственном уровне гарантируется ч. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации. Гендерное равенство прав и свобод прямо установлено в ч. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации [1].

Закрепленный в Конституции, этот признак не мог не найти свое отражение в других сферах общества. Так, например, в трудовом праве Трудовой кодекс Российской Федерации реализует принцип гендерного равенства через запрет дискриминации в трудовых отношениях (ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации). Данная норма носит императивный характер и является обязательной для исполнения всеми работодателями.

Но в России выделяют проблему противоречия между фактическим и декларативным гендерным равенством. Так, например, Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» устанавливает перечень профессий, занятие которыми запрещено женщинам [3]. Возможно, что это выражение заботы и защиты со стороны государства о репродуктивной функции женщины, которая подвергается серьезной угрозе, в случае работы со свинцом или иными тяжелыми металлами, однако на здоровье мужчин такая работа сказывается не менее негативно.

По мнению Лиликовой Оксаны Сергеевны: «принцип гендерного равенства в трудовых отношениях нельзя рассматривать в абсолютном значении», так как идея этого принципа основывается на учете физиологических

особенностей женского организма и возможности выполнения тяжелого физического труда или работы в опасных условиях [6].

Так в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» сказано, что обеспечение равенства возможностей женщин в трудовых отношениях осуществляется с учетом их общественно значимых особенностей (репродуктивной функции, материнства) [4].

Если рассматривать трудовое законодательство Российской Федерации, то можно заметить, что работающим женщинам полагается ряд льгот, к которым относятся следующие: различные отпуска, сокращенный рабочий день, выходные и иные льготы. Все они описаны в Главе 21 Трудового кодекса. Но если же говорить о гендерном равенстве, то все эти преимущества в какой-то мере противоречат данному понятию. Так, в статье 253 оглашен список тех работ, труд женщин на которых ограничивается: работы с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы. Несмотря на то, что лиц женского пола намеренно ограничивают от выполнения работ, перечисленных выше, с целью сохранения их жизни, здоровья, а также репродуктивной функции, всё же если говорить о гендерном равенстве, то необходимо предоставлять равную свободу выбора своей профессии, условий труда и т.д. представителям обоих полов.

В России имели место быть попытки искоренения гендерной дискриминации. Рассмотрим законопроект № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации».

Если обратиться к пояснительной записке данного законопроекта, то в ней большое внимание уделяется тому, что от дискриминации страдают оба пола, как мужчины, так и женщины. У женщин страдает качество жизни, в то время как у мужчин – её продолжительность. Гендерная дискриминация, как и

гендерное неравенство, резко негативно влияет и на общество в целом, так как потенциал, различные деловые навыки, опыт, знания и интеллект женщин не используется в полной мере. Так же в рассматриваемом законопроекте уточняются обязанности работодателей по отношению к работникам обоих полов с семейными обязанностями, а также регламентируются социально-экономические права сотрудников обоего пола в сфере трудовых отношений, включая случаи массового увольнения работников [8].

Но, к сожалению, данный законопроект был отклонен Государственной Думой во втором чтении, так как вызвал широкий общественный резонанс. В нём содержится термин «гендер», который означает «социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию, культур», против которого возражали многие критики, аргументируя это тем, что данное понятие не вписывается в русский язык и менталитет в целом. Второй причиной непринятия данного законопроекта послужило то, что в нём присутствует дублирование уже имеющихся законов и их статей, касающихся равноправия обоих полов (например, Конституция РФ). В рассматриваемом законопроекте подчеркивается декларативность положений законопроекта и отсутствие конкретных норм прямого действия – это послужило третьей причиной его отклонения.

В США проблема гендерного неравенства практически отсутствует, она уменьшалась на протяжении всей истории развития этой страны. Но тем не менее данная проблема исчезла не полностью. Гендерное неравенство в США продолжает сохраняться во многих формах, включая неравенство в политической представленности и участии женщин, профессиональная сегрегация и неравное распределение домашнего труда. Соединенные Штаты Америки отстают от других западных стран по проценту работающей части населения женского пола. Исследователи из Института исследований женской политики при Калифорнийском университете Юридический колледж Гастингса утверждают, что этот растущий разрыв связан с отсутствием социальной и

деловой видов поддержки со стороны правительства по отношению к работающим женщинам. Они поставили Соединенные Штаты на последнее место из 20 промышленно развитых стран по индексу, измеряющему такие виды льгот, как отпуск по семейным обстоятельствам, альтернативные условия труда, неполная занятость и другие средства повышения эффективности рабочих мест. Соединенные Штаты также являются единственной промышленно развитой страной, которая не имеет установленной законом политики предоставления оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком, и является одной из четырех стран мира, в которой ее нет; кроме того, полностью оплачиваемый отпуск по беременности и родам предлагают только около 16% работодателей в США.

Несмотря на то, что гендерное неравенство в большинстве случаев касается женщин, в судебной практике Российской Федерации можно встретить случаи, когда эта проблема касается и мужчин. Рассмотрим Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 17 сентября 2015г. по делу № 33-5984/2015. В нём гражданину Корнееву было отказано в удовлетворении апелляционной жалобы по решению Октябрьского районного суда города Орска Оренбургской области от 22 июня 2015 г.

Корнеев предъявил иск к государственному казенному образовательному учреждению для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом» г. Орска Оренбургской области, о признании отказа в трудоустройстве незаконным, возложении обязанности принять на работу, выплатить заработную плату, а также о компенсации морального вреда, однако требование не было удовлетворено.

Кандидатура Корнеева была отклонена исходя из собеседования, однако, он считал, что он соответствует всем предъявленным требованиям. По результатам прохождения собеседования директором ГКОУ «Детский дом» в устном порядке в качестве причины отказа в приеме на работу было указано, что на данную должность предпочтительна женщина. При этом Корнеевым работодателю предоставлены все необходимые документы, подтверждающие

необходимую квалификацию. Директор ГКОУ «Детский дом» в процессе собеседования не проявил интереса к представленным им документам, как того требует положение ст. 65 ТК РФ, не выяснил его деловые качества, т.е. способность выполнить определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Однако, исходя из того, что Корнеев, не затребовал причину отказа в заключение трудового договора в письменной форме от работодателя в соотв. Со ст. 64 ТК РФ, Корнеев не смог доказать наличие гендерной дискриминации. Суд, рассматривавший дело в первой инстанции, а также апелляционная коллегия по гражданским делам пришли к выводу о соответствии закону отказа в приеме на работу [9].

На примере судебной практики из США рассмотрим гендерное неравенство в сфере трудовых отношений по отношению к женщинам. В 2011 по отношению к крупной сети гипермаркетов Walmart был предъявлен коллективный иск. Групповой иск был подан женщинами, сотрудницами этой сети, в котором они заявили, что начиная с 1998 года, компания нарушала права более чем 1.5 млн женщин. Это выражалось в заниженных зарплатах и более редких продвижениях по службе, нежели у мужчин. В качестве доказательства группа истцов привела статистические данные, которые доказывают обвинения. Но в итоге Верховный суд Соединенных Штатов Америки отклонил иск, ссылаясь на то, что в данном случае подача коллективного иска невозможна, стоит рассматривать дело каждой женщины-сотрудницы отдельно. По мнению Профессора права Корнеллского университета Майкла Дорфа групповой иск «позволяет большой группе людей предъявить свои индивидуальные иски совместно, как группе». Но группы нуждаются в разрешении, чтобы предъявить групповой иск, а в этом может быть отказано. Это случилось с полутора миллионами нынешних и бывших сотрудниц крупнейшего в Америке частного работодателя. Профессор также подчеркивает, что судьи разошлись во мнениях о том, является ли это «общим вопросом». Он говорит, что большинство судей нашли (посчитали), что Wal-Mart был обвинен не в одном виде дискриминации или в одной политике, а во многих разных действиях. «Главное для возможности

предъявления группового иска в данном случае, и вопрос, который разделил Верховный суд – имеют ли все эти разные иски – от более чем миллиона людей – достаточно общего для оправдания предъявления одного группового иска?».

При вынесении решения суда голоса судей разделились на пять к четырем. И все же все девять судей были согласны с тем, что данное дело не может быть продолжено. Женщины должны выполнить дополнительные требования законодательства, поскольку они требовали уплаты за причиненный, по их словам, вред. Все судьи согласились с тем, что эти требования не были выполнены. Профессор права из Бостонского университета Майкл Харпер говорит, что это решение ожидалось всеми. Он говорит, что групповой иск не удался, потому что он не был нацелен против одного действия или политики Wal-Mart. Однако решение не запрещает женщинам предъявление индивидуальных исков. Они также могут предъявлять групповые иски на уровне штатов.

Таким образом можно сделать вывод, что система гендерного разделения труда в трудовых отношениях, сложившаяся исторически, в настоящее время остается одной из актуальнейших проблем. Однако она активно меняется, разница между мужскими и женскими профессиями размывается. Женщины осваивают не только новые профессии, но и новые производственные сферы.

Литература

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // «Собрание законодательства РФ»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ
3. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2011) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
5. Законопроект №284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации». https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3
6. Лиликова О.С., Сторчак А.И. Гендерное равенство в сфере труда / International Journal of Humanities and Natural Sciences. Юридические науки. -2021. С.185-187.
7. World Economic Forum. GLOBAL GENDER GAP REPORT 2021. Insight Report, March 2021. [Электронный ресурс]: Режим доступа: WEF_GGGR_2021.pdf (weforum.org)
8. Лошакова Ю. П. ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossiyskogo-trudovogo-zakonodatelstva/viewer
9. Образовательная система: вопросы продуктивного взаимодействия наук в рамках технического прогресса[Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38180695&selid=38180813

Literature

1. The Constitution of the Russian Federation "(adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020) //" Collection of legislation of the Russian Federation "
2. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 N 197-FZ (as revised on 30.04.2021) (as amended and supplemented, entered into force on 01.05.2021) // Collected Legislation of the Russian Federation
3. Decree of the Government of the Russian Federation of February 25, 2000 N 163 (as amended on June 20, 2011) "On approval of the list of heavy work and work with harmful or hazardous working conditions, during which it is prohibited to use the labor of persons under eighteen years of age"

4. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of January 28, 2014 N 1 "On the application of legislation regulating the work of women, persons with family responsibilities and minors"
5. Bill No. 284965-3 "On state guarantees of equal rights and freedoms for men and women and equal opportunities for their implementation." https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3
6. Lilikova O.S., Storchak A.I. Gender Equality in the World of Work / International Journal of Humanities and Natural Sciences. Legal sciences. -2021. Pp. 185-187.
7. World Economic Forum. GLOBAL GENDER GAP REPORT 2021. Insight Report, March 2021. [Electronic resource]: Access mode: WEF_GGGR_2021.pdf (weforum.org)
8. Loshakova Yu. P. GENDER ANALYSIS OF RUSSIAN LABOR LEGISLATION [Electronic resource]: Access mode: https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossiyskogo-trudovogo-zakonodatelstva/viewer
9. Educational system: issues of productive interaction of sciences within the framework of technical progress [Electronic resource]: Access mode: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38180695&selid=38180813