

УДК 316.346.2-055.2

**Симонова Евгения Владиславовна**

*Студент кафедры государственного управления  
и управления человеческими ресурсами,  
Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия  
Anml6666@mail.ru*

## ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема дискриминации женщин на российском рынке труда, а также рассмотрены основные причины гендерного неравенства. Выделены виды гендерной дискриминации и влияние женской дискриминации на экономику страны.

**Ключевые слова:** гендерная дискриминация, дискриминация женщин, женщина, работодатель, рынок труда.

**Evgenia V. Simonova**

*Student of the department of public administration  
and human resources managements  
Baikal State University, Irkutsk, Russia  
Anml6666@mail.ru*

## DISCRIMINATION OF WOMEN IN LABOUR MARKET

**Abstract.** The article deals with the problem of discrimination against women in the Russian labor market, and also considers the main causes of gender inequality. The types of gender discrimination and the impact of women's discrimination on the country's economy are highlighted.

**Keywords:** gender discrimination, discrimination against women, woman, employer, labor market.

Прежде чем рассматривать проблемы гендерной дискриминации, следует дать определение, что же такое дискриминация. Дискриминация – негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определённых прав людей по причине их принадлежности к определённой социальной группе. Именно проблема гендерной дискриминации на рынке труда является одной из наиболее популярных социально-трудовых проблем в России. Данная проблема присутствует во всех сферах жизни общества, но в наибольшей степени в трудовой. Нарушение прав женщин по признаку пола, выполняемых в обществе социальных ролей, не связанное с их профессиональными качествами называется дискриминацией женщин в сфере труда. Дискриминацией не могут считаться различия в заработной плате и обращении, если эти различия основаны на результате производительности труда, каких-либо личных заслуг, уровня образования или стажа работы.

Гендерная дискриминация может проявляться в нескольких видах трудовой дискриминации.

Первый вид – это дискриминация в заработной плате. Одни работники, выполняя одинаковую работу, могут получать зарплату выше других, хотя они имеют одинаковый стаж работы и равную квалификацию. Это может проявляться, даже если работники состоят в одинаковой организации.

Второй вид – дискриминация при найме на работу или увольнении с нее.

Третий вид – дискриминация тех людей, которые уже работают в организации, по продвижению по службе. Женщин могут неохотно продвигать по служебной лестнице и назначать на ответственные должности. Также женщинам сложнее сделать карьеру, из-за многих стереотипов в их сторону.

И, наконец, четвертый вид – это дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. По статистике, во многих странах уровень образования у мужчин выше, чем у женщин [1].

По оценкам исследователей, самым частым видом дискриминации женщин является второй вид дискриминации, а именно при найме на работу или увольнении с нее [2]. Дискриминация может начинаться уже в тот момент, когда работодатель подает объявление о поиске работника. Ведь зачастую в таких объявлениях указываются пол, возраст, предпочтительная внешность желаемого сотрудника. Работодатель вправе указывать пол желаемого работника только в случае, если в данной профессии запрещен труд женщин, или подразумевается перенос тяжестей вручную выше нормы, установленной законом для женщин. Также работодатель вправе указывать пол и возраст желаемого работника, если данная профессия относится к сфере искусства, например, выбор актера на роль. Во всех остальных случаях это будет считаться незаконным [3].

При увольнении женщины с работы дискриминация связывается в основном с нарушением прав женщин на охрану материнства и на отпуск по уходу за ребенком. Работодатели, зная, что увольнение беременной женщины является серьезным нарушением законодательства, могут уже при принятии на работу брать с женщины расписку о том, что она уволится по собственному желанию к моменту наступления декретного отпуска. В ином случае, узнав о беременности сотрудницы, работодатель будет пытаться уговорить или даже вынудить женщину уволиться с работы «по собственному желанию». Это происходит из-за нежелания работодателя выплачивать пособия по беременности и родам, а также пособия при рождении ребенка. Либо же эти пособия будут выплачиваться, но в минимальном размере.

Причинами дискриминации может быть как личная неприязнь, так и, например, стереотип разделения профессий на «мужские» и «женские». Женскими профессиями считают такие профессии, как учительница, стюардесса, секретарь, официант, медсестра. К мужским относятся профессии слесаря, сантехника, инженера, летчика. Именно поэтому мы можем наблюдать высокую концентрацию работников женщин в сферах образования и здравоохранения, т.е. в отраслях с самыми низкими показателями заработной платы. Но только в этих отраслях женщина имеет большую вероятность получать зара-

ботную плату примерно равную заработной плате мужчины. Все это из-за сложившегося стереотипа, что женщины должны заниматься женскими делами, а мужчины – мужскими. Четкого ответа на вопрос, почему именно женская часть населения подвержена дискриминации никто не даст, потому что все эти ответы будут субъективны. Наверное, самым популярным ответом на этот вопрос будет то, что женщина в первую очередь должна заниматься воспитанием детей и домашними обязанностями. Из-за этого она часто будет брать отгулы, если ребенок заболеет, либо просто уходить в декрет. Не сможет работать по жесткому графику и выполнять работы сверх нормы, как мужчина. Именно из-за таких стереотипов работодатели считают, что женщины не могут быть хорошими и успешными сотрудниками [4, 7, 8].

Дискриминация по половому признаку запрещается в Конституции Российской Федерации, в гражданском, семейном, трудовом, уголовном кодексах и других законодательных актах. Даже несмотря на то, что Российская Федерация принимает участие в международных договорах о ликвидации гендерной дискриминации, на практике проблема дискриминации женщин в трудовой сфере остается актуальной.

С проблемой дискриминации женщин сталкиваются не только в России, но и в других странах мира. Уровень зарплаты женщины бывает ниже, чем у мужчин даже при условии, что у женщины больше опыт работы, выше производительность, и она имеет лучшее образование. Это происходит по многим причинам, например, многие работодатели думают, что мужчины более работоспособны и всегда готовы к переработкам. По данным на 2019 год, можно сказать, что в России труд женщины оплачивается на 30% ниже, чем мужчин. «Процент занятости женщин высок, но если говорить о заработной плате, то зарплата женщин в РФ составляет 70% от средней заработной платы мужчин», – заявила вице-премьер РФ Ольга Голодец. Работодатели предпочитают брать на работу кандидатов-мужчин. Даже несмотря на борьбу с дискриминацией, против женщин действуют негласные запреты и их труд продолжают недооценивать.

Все-таки, по сравнению с 2001 годом, разрыв в заработных платах мужчин и женщин сократился с 36,8 % до 28,3 % в 2017 году.

Разрыв в зарплате увеличивается с 20 до 40 лет. Это связано с рождением и воспитанием детей в этот период. В России перерыв в работе, связанный с рождением ребенка, может достигать трех лет, когда во многих странах Европы этот перерыв длится не более месяца. Большинство работодателей считают, что декретный отпуск – тот факт, который ставит женщину в уязвимое положение. Из-за подобного ущемления женщина снижает планку и строят менее амбициозную карьеру. Подобная дискриминация работодателей мешает женщинам раскрывать собственный потенциал и занимать посты руководителей. А самый большой разрыв в зарплатах происходит именно на постах руководителей [5, 6, 9].

Данная проблема является актуальной и в настоящее время, и поэтому государство должно бороться с женской дискриминацией, следить, чтобы

число руководителей женщин и мужчин было одинаковым, а работодатели должны предоставлять рабочие места женщинам, а не сокращать их или вовсе отказывать в трудоустройстве. Дискриминация мешает эффективному распределению труда и лишает стимулов к самосовершенствованию женщин, которые под нее попали. Сокращаются объемы производства, снижается эффективность, в результате чего страдает экономика страны в целом. Совершенствуя только законодательство страны, проблему не решить. Необходим контроль и надзор, реальное применение мер юридической ответственности к нарушителям прав работников.

## Список использованной литературы

1. Прокопенко А. В. Дискриминация женщин в сфере труда // Молодой ученый. 2016. №20. С. 559-563.
2. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8. № 4. С. 1.
3. Ермакова М.Г. Дискриминация женщин на рынке труда // Российское предпринимательство. 2010. №10 (1).
4. Коваленко Ю.П. Гендерные стереотипы как объект социологического исследования // Молодой ученый. 2015. №4. С. 691–694.
5. Революции не случилось: почему женщинам платят меньше — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2019/03/01/12216187.shtml?updated>. (дата обращения 18.04.2019).
6. Казанцева И.И., Соколова Л.Г. Гендерно-дифференцированный подход в стратегическом планировании трудового потенциала развития региона // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 1. С. 11.
7. Самые женские профессии. «Южный Федеральный» — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://u-f.ru/Article/karera/640732> (дата обращения 18.04.2019).
8. Носырева И.Г., Данильчук Т.И. Оценка потребностей работодателей Иркутской области в персонале: количественные и качественные аспекты (по материалам социологического исследования) // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 4. С. 92-95.
9. Балдынова Е.В., Малютина С.А. Сравнительный анализ среднемесячной реальной заработной платы работников организаций в разрезе городов Иркутской области // Известия Байкальского государственного университета. 2017. Т. 27. № 4. С. 607–617

