

Причины гендерного разрыва в оплате труда и пути их преодоления

Научный руководитель – Андреев Алексей Александрович

Санина Дарья Алексеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Юридический заочный институт, Москва, Россия

E-mail: sanina.dasha@yandex.ru

В настоящее время тема прав человека как никогда актуальна, так как за последние несколько лет прослеживается тенденция, направленная на устранение любых форм дискриминации по половому, расовому, религиозному и другим признакам. В первую очередь, обращается внимание на те категории людей, которые по своим физиологическим, социальным и иным причинам не имеют возможностей осуществлять свои права наравне с остальными. Именно в силу указанных обстоятельств, данные группы лиц являются наиболее уязвимыми и в связи с этим, нуждаются в особой поддержке. Одной из вышеупомянутых групп являются женщины. Им требуется защита не только со стороны государства, но и мирового сообщества в целом. Дискриминационная политика, направленная на устранение любых форм ущемления прав, приобретает общемировой характер. Одно из первостепенных значений в рамках данной политики занимает международное сотрудничество. Активная деятельность государств в рамках таких международных организаций, как: Организация Объединенных Наций (ООН), Международная организация труда (МОТ) и других способствовало созданию ряда международных актов, регулирующих права трудящихся женщин. Ежегодно проводятся международных конференций, конгрессы, организованные для привлечения внимания к проблеме положения женщин в современном обществе. Тем не менее проблема оплаты женского труда по-прежнему остается неразрешенной. Среди причин, влияющих на сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда, особое внимание стоит уделить доступу к образованию. Несмотря на многочисленные возможности, открывшиеся в период глобализации, образование остается труднодоступным в странах третьего мира, где возможности для женщин стать квалифицированным специалистом ограничены. На это влияют социальные нормы и высокие показатели рождаемости. Другой причиной, на наш взгляд, является отпуск, который женщина берет по беременности и уходу за детьми. В связи с этим, часто становится трудней достичь продвижения по карьерной лестнице, это также влияет на потенциальный заработок на последующих этапах карьеры. Еще одним фактором неравной оплаты труда служит структура занятости в развитых странах. Во-первых, женщины непропорционально мужчинам заняты в так называемой «part-time work». Во-вторых, большинство женщин, как правило, заняты в сферах, где заработная плата ниже. Например, работа в школах, секторе ухода, канцелярская работа. В свою очередь, руководящие должности, места в востребованных отраслях, таких как: экономика, программирование, занимают мужчины. Стоит также отметить, что многие работодатели сохраняют тенденцию неравной оплаты труда. Однако, в соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации, ст. 3 Трудового кодекса установлено равноправие, запрещается дискриминация в любом ее проявлении. На международном уровне данные принципы закреплены резолюциями ООН, конвенциями и рекомендациями МОТ, ВОЗ. Таким образом, несмотря на широкую правовую базу по данному вопросу, юридическое равноправие не тождественно фактическому. С целью устранения гендерной дискриминации в трудовом праве, достижению равной оплаты труда, необходимо принять ряд мер. В первую очередь, устранить разрыв

между размером оплаты труда мужчин и женщин за выполнение идентичной работы. Баланс может быть установлен путем контролирования работодателей, например, обязать руководителей предоставлять ежегодный отчет об уровнях заработной платы сотрудников. Кроме того, распространен стереотип, что забота о детях – обязанность матери, однако, это не более, чем устоявшееся мнение, сложившееся исторически, в связи с этим, необходимо укреплять в правосознании людей, что родители несут равную ответственность за воспитание детей. Это способствовало бы более частому уходу отцов в отпуски по уходу за ребенком. Также, стоит обратить внимание на практику реализации международных договоров в области регулирования женского труда в различных странах, имплементировать опыт зарубежных стран, совершенствовать судебную защиту в рамках данной проблематики. Проблема гендерного разрыва в оплате труда получила широкое распространение за последние несколько лет и продолжает оставаться одной из приоритетных задач. Несмотря на активную деятельность государств в рамках международных организаций, проведения конференций, внесения законодательных поправок, обращаясь сегодня к вопросу о труде женщин в общественном производстве можно сделать вывод, что он по-прежнему сопряжен с рядом трудностей. Неравномерная оплата труда влияет на экономику, лишает потенциальных ресурсов, что тормозит дальнейшее развитие стран. К разрешению насущного вопроса стоит подходить комплексно, сочетая достаточную правовую базу и устраняя укоренившиеся предрассудки.

Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)
- 3) Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин. Автореферат диссертации кандидата юридических наук. Москва, 2008.
- 4) www.ilo.org (International labor organization)
- 5) <http://www.un.org> (United Nations)
- 6) <http://www.unwomen.org> (United Nations Women)