

УДК 316.346.2

## ***ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА***

***Куделько Т.А.***

*Студент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

***Демененко И.А.***

*Старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

### **Аннотация**

В статье рассмотрена проблема дискриминации женщин на рынке труда, причины дискриминации женщин в сфере трудовых отношений, а также рассмотрены основные причины гендерного неравенства.

**Ключевые слова:** гендерная дискриминация, дискриминация женщин, сексизм, рынок труда.

## ***DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE MARKET OF LABOR***

***Kudelko T.A.***

*Student, Department of sociology and management, Belgorod state technological University. V. G. Shukhov, Belgorod, Russia*

***Demenenko I.A.***

*Senior lecturer in sociology and management, Belgorod state technological University. V. G. Shukhov, Belgorod, Russia*

### **Annotation**

The article deals with the problem of discrimination against women in the labor market, the causes of discrimination against women in the sphere of labor relations and also considered the main causes of gender inequality.

**Keywords:** gender discrimination, discrimination against women, sexism, the labor market.

Проблема гендерной дискриминации на рынке труда в нашей стране является одной из актуальных социально-трудовых проблем. Данная проблема достаточно распространена во всех сферах жизнедеятельности, в особенности в трудовой. Неравенство мужчин и женщин в этой сфере очень негативно влияет на индивидуальность человека, а также снижает качество и уровень жизни и ограничивает индивида принятием решений в трудовой деятельности. В особенности под это неравенство попадает слабый пол, то есть женщины.

Гендерная дискриминация на рынке труда проявляется при неравенстве в оплате труда женщин и мужчин, найме на работу, продвижении по карьерной лестнице и т.д. Это происходит, потому что существует стереотип разделения профессий на «мужские» и «женские», также потому что для женщин и мужчин необходимы разные системы подготовки кадров. Часто женщин эксплуатируют и рассматривают в качестве сексуального объекта.

Почему же именно женская доля населения подвержена дискриминации? На этот вопрос не будет точного ответа, определенный человек это будет субъективно рассматривать. Но из всех этих ответов можно выделить более обобщенные ответы. Например, у женщин, зачастую, нет времени и возможности идти по карьерной лестнице, работать по жесткому графику, выполнять работу сверх нормы, так как главной функцией женщин является содержание семьи, воспитание детей. Как правило, женщина должна выполнять в первую очередь семейные обязанности.

В результате чего работодатели считают, что женщины не являются хорошими сотрудниками. Причем обоснованиями этих суждений являются то, что женщины не могут делать карьеру из-за своих домашних и семейных обязанностей и из-за того, что они часто уходят в декрет. И как доказать работодателю после этих суждений, что если женщина помимо работы создает «домашний уют» и поддерживает «огонь домашнего очага», то это не значит, что она плохой специалист? Многие вопросы остаются не отвеченными.

Также многие профессии, как известно, разделяют на «мужские» и «женские». Например, к женским профессиям относят такие профессии, как

няня, учитель, швея, медсестра, уборщица, а к мужским – водитель, шофер, добытчик нефти и газа и т.д. И существует в быту такое мнение, что женщины должны заниматься женскими делами, а мужские – мужскими делами. Даже в Трудовом Кодексе есть прямые или косвенные ограничения, по которым женщин не могут принимать на ту или иную работу.

Поэтому можно безукоризненно сказать, что женщины чаще, чем мужчины подвергаются трудовой дискриминации.

Женщины на рынке труда чаще всего являются не желаемыми сотрудниками, которых редко нанимают на высокооплачиваемые должности. Чаще всего та такие должности нанимают мужчин, если же нет желающих, то в том случае нанимают женщин.

При найме на работу и увольнение с нее происходит дискриминация тогда, когда представителей мужского или женского полов при равных условиях берут на работу и увольняют с нее именно мужчин.

Дискриминация в выборе работы происходит тогда, когда какой-либо группе населения, а именно женскому полу, ограничивают доступ к конкретным видам трудовой деятельности, а иногда и запрещают. Это может происходить, даже тогда, когда женщины готовы и могут приступить к данной профессии.

Неравенство при оплате труда в том случае, тогда мужчины и женщины одной специальности с одинаковым уровнем знаний и квалификации получают разную заработную плату. Дискриминацией женщин не будет являться различия в производительности и эффективности труда.

Неравенство, связанное с профессиональным ростом и передвижением по профессиональной лестнице, возникает, когда женский пол ограничивают горизонтальной и вертикальной мобильностью.

Также дискриминация может проявляться при получении образования, повышения квалификации и профессиональной подготовки. Она может проявляться в ограничении доступа или запрете получать профессиональное образование, повышение квалификации и переподготовку женскому полу.

Тем не менее, многие руководители отходят от разделения мужчин и женщин на лучших сотрудников. Это связано с тем, что некоторые руководители стали рассматривать женщин как источник высоких результатов, а также с тем, что в настоящее время руководителями являются сами женщины.

Также российское законодательство и многие другие международные нормативно-правовые акты запрещают дискриминацию по половому признаку.

Несомненно, имеются некоторые проблемы при реализации гарантий женщинам, установленных в различных законах. Российский работодатель при отказе в приеме на работу не имеет желания указывать истинную причину отказа, а именно пол работника. Обычно отказ обосновывается отсутствием вакантного места, отсутствием необходимых деловых качеств работника.

Суды при рассмотрении дел о необоснованном отказе в приеме на свободную вакансию женщинам просят наглядных доказательств их дискриминации, что зачастую затруднительно или невозможно. Но если же женскому полу доводится доказать наличие половой дискриминации или наличие необходимых деловых качеств, то суд утверждает данного работодателя виновным, требует выплаты моральной компенсации и принятия на работу данного сотрудника.

Таким образом, дискриминация женщин в трудовой сфере является актуальной и злободневной, не смотря на то, что некоторые руководители отходят от нее.

### **Библиографический список**

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
2. Прокопенко А. В. Дискриминация женщин в сфере труда // Молодой ученый. 2016. №20. С. 559-563.

3. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность в компаниях строительного сектора экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. №3. С. 176-181.

4. Ермакова М.Г. Дискриминация женщин на рынке труда // Российское предпринимательство. 2010. №10 (1).