



(№3) 2019г

ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

Дискриминация в сфере труда

У нас не принято говорить о дискриминации в целом и о дискриминации в сфере труда, в частности. Иногда создается ощущение, что никакой дискриминации в нашей стране нет. Но так ли это? Чтобы ответить на этот вопрос стоит обернуться и посмотреть вокруг, посмотреть вокруг себя на улице, в общественном транспорте, на работе, и вы увидите массу интересного. Но, мы вынуждены сузить наш текст и поговорить о дискриминации в сфере труда.

Несмотря на то, что вопрос равноправия людей на рабочем месте является одним из наиболее важных, со стороны государства эта проблема признания пока не находит. По фактам дискриминации даже отсутствует официальная статистика. Ни один государственный орган не ведет учет, который давал бы возможность понять, какая картина складывается в стране с дискриминацией. Это происходит, отчасти, потому что главный показатель ее наличия или отсутствия – судебные решения. В России же количество дел по дискриминации, если не стремиться к нулю, то оно крайне мало. Такое положение дел сложилось по разным причинам. Это и наше традиционное терпение, и непонимание того, что такое дискриминация и где грань перехода от нормальных взаимоотношений к дискриминационным, и всевозможные страхи быть непонятыми или осмеянными, и нежелание надзорных и контролирующих органов такие вопросы разбирать, и многое другое.

Тем не менее, на практике дискриминация встречается довольно часто, при этом проявляется она в разнообразных формах и касается различных аспектов трудовой деятельности от отказа в приеме на работу по возрастному или половому, или национальному признаку до домогательств на рабочем месте. Весь спектр действий, лишаящих людей возможности полноценно и без

страха работать есть и в нашей стране, просто у нас не принято об этом говорить и не принято это осуждать.

В основе таких разного рода дискриминационных действий лежит неприятие различий между людьми, неуважение к принципу равенства прав и свобод человека.

Принцип равенства прав и свобод человека установлен как один из основополагающих принципов во взаимоотношениях между человеком и государством. Он закрепляется различными международными правовыми актами и нормативными актами государств (Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г. и др.). Российская Федерация не стала исключением. Запрет дискриминации как базовый принцип применительно к вопросам оплаты труда закреплен в Конституции РФ (п.3 ст.37). Основные положения, устанавливающие запрет на дискриминацию в трудовых отношениях, содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 2-4, ст. 64, ст. 132). А в ст.3 ТК РФ прямо устанавливается запрет на дискриминацию.

На работе чаще всего дискриминация проявляется при приеме на работу. Во многих объявлениях о приеме на работу присутствуют требования к возрасту кандидатов. Работодатели устанавливают либо верхнее возрастное ограничение, либо нижнее, либо оба сразу. Кандидатам, выходящим за рамки возрастных требований, отказывают в приеме на работу, тем самым подвергая дискриминации. Многие работодатели предъявляют требования к полу кандидата и по этой причине отказывают в приеме на работу. Во многих случаях при приеме на работу к кандидатам применяются ограничения в зависимости от места жительства. Довольно часто работода-

тели отказывают в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. Часто встречаются случаи отказов в приеме на работу молодым женщинам, не имеющим детей. Логика работодателей: раз детей пока нет, то они скоро появятся, работница прервет трудовую деятельность и уйдет в “декретный” отпуск.

Крайне часто в профсоюзной деятельности встречается дискриминация активистов и членов профсоюза. Незаконная, но практически недоказуемая в суде практика работодателей.

Это лишь малая часть того, что происходит с точки зрения нарушения принципов равенства на рабочих местах. И такое положение дел выгодно и удобно как работодателям, так и власти держащим. Натравливая людей друг на друга, запугивая одних по средствам дискриминации других, уничтожая человеческое достоинство трудящихся людей, очень удобно продолжать удерживать низкий уровень оплаты труда, плохие санитарные условия и условия охраны труда на рабочих местах и прочее и прочее.

С точки же зрения профсоюза «НовоПроф» все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей (исходя из основополагающего международного документа - Филладельфийской декларации 1944 года). Поэтому мы призываем не оставаться в стороне от несправедливости распространяющихся практик неравенства, объединяться в профсоюзы и противостоять этому злу, наступающему на наши права и человеческое достоинство.

А.Паршина

Гендерная дискриминация в трудовой сфере

В двух сегментах мира труда – сфере неоплачиваемой работы по уходу и секторе оплачиваемого труда – продолжает существовать явный гендерный дисбаланс, отражающий местные ценностные ориентиры, социальные традиции и исторические роли полов.

Труд по уходу включает в себя такие виды работы по дому, как приготовление пищи для семьи, уборку дома, набор воды и сбор топлива, а также уход за детьми, престарелыми и больными членами семьи, как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах.

В большинстве стран всех регионов женщины трудятся больше, чем мужчины. На долю женщин приходится 52% глобального труда, на долю мужчин – 48%. Но даже в условиях, когда женщины несут больше половины этого бремени, они находятся в невыгодном положении в обоих сегментах труда – как оплачиваемого, так и неоплачиваемого – в моделях, которые поддерживают друг друга. На показатели экономической активности и занятости женщин серьезно влияют экономические, социальные и культурные факторы, а также распределение домашнего труда. Из 59%, составляющих долю оплачиваемого труда, выполняемого в основном вне дома, на мужчин приходится почти вдвое больший объем, чем на женщин – 38 и 21%, соответственно. Противоположная картина наблюдается в сфере неоплачиваемого труда, выполняемого главным образом дома и включающего в себя широкий диапазон функций по уходу: из 41% неоплачиваемого труда женщины выполняют в три раза больше, чем мужчины: 31 и 10%, соответственно. Отсюда дисбаланс: мужчины доминируют в сфере оплачиваемого труда, женщины – в сфере неоплачиваемого.

Домашний неоплачиваемый труд незаменим для функционирования общества и благополучия людей; тем не менее, когда он падает в первую очередь

на женщин, он ограничивает диапазон их выбора и возможностей в других видах деятельности, которые могли бы быть для них более содержательными. Даже когда женщины заняты в сегменте оплачиваемого труда, они оказываются в неблагоприятном положении и сталкиваются с дискриминацией. Одно из ее проявлений – существование «стеклянного потолка». В странах мира женщины непропорционально мало представлены в высшем руководстве бизнеса: на них приходится лишь 22% руководящих должностей высшего звена, а в 32% предприятий вообще нет высших руководительниц (с некоторыми различиями по регионам).

Сегрегация в профессиональной сфере распространена повсеместно, в разные периоды времени и на разных уровнях экономического процветания. Мужчины непропорционально широко представлены в ремеслах и производствах, в управлении предприятием и оборудованием, в управленческих и законодательных профессиях, а женщины – в специальностях, требующих среднего уровня квалификации, таких как конторские служащие, обслуживающий персонал, рядовые работники промышленных и торговых предприятий. Даже выполняя ту же работу, что и мужчины, женщины могут меньше зарабатывать; как правило, разрыв в оплате труда наиболее значителен среди самых высокооплачиваемых категорий специалистов. В общей сложности, во всем мире женщины зарабатывают на 24% меньше мужчин. Кроме того, в большинстве регионов женщины чаще трудятся в сфере «незащищенной занятости», работая на себя или на других в неформальных условиях, где заработки непостоянны, а защита трудовых прав и социальное обеспечение минимальны либо совсем отсутствуют.

Во всем мире женщины выполняют большую часть неоплачиваемого труда по уходу, который главным образом включает в себя работу по дому (такую как приготовление пищи, заготовку дров, набор воды и уборку) и работу по уходу (в частности, уход за детьми, боль-

ными и престарелыми) в доме и общине. Благодаря выполняемой ими непропорционально высокой доле работ по уходу, у женщин остается меньше времени, чем у мужчин, для другой деятельности, в том числе для оплачиваемого труда и образования, а также меньше свободного времени, которым они могут пользоваться по своему усмотрению.

Женщины также в непропорционально большой мере вовлечены в оплачиваемый труд по уходу. Спрос на оплачиваемых домашних работников растет. В общей сложности в мире, по оценкам, 53 млн людей в возрасте от 15 лет и старше заняты оплачиваемым домашним трудом. Из них 83% – женщины, в том числе работники-мигранты. Таким образом, возникает глобальная цепочка работ по уходу, где домашние работники-мигранты выполняют работу по дому и осуществляют уход за детьми и другими лицами в домохозяйствах за рубежом. Но зачастую они оставляют на родине своих собственных детей и родителей, создавая «дефицит ухода», который часто заполняется бабушками и бабушками или другими родственниками, либо наемными местными помощниками. Несмотря на возможные злоупотребления, связанные с домашним трудом – низкую заработную плату, плохие условия труда, отсутствие доступа к медико-санитарной помощи, а также физическое насилие и сексуальные домогательства, – многие работники чувствуют себя обязанными оставаться у злоупотребляющих их трудом работодателей, так как им нужна работа. Несмотря на важность человеческого развития, труд по уходу нередко остается незамеченным. Частично это происходит потому, что, являясь неоплачиваемым, он не находит отражения в экономических показателях, таких как ВВП. Однако придание неоплачиваемому труду по уходу должного значения позволило бы подчеркнуть вклад женщин в домашние хозяйства и общины, и привлечь внимание к их материальным условиям и благосостоянию, что, возможно, оказало бы воздействие на разработку политики. Среди всех стран, пытающихся измерить ценность неоплачиваемого труда по уходу, имеющиеся оценки варьируются от 20 до 60% ВВП. Когда у женщин нет иного выбора, кроме как отдать



приоритет неоплачиваемому труду и не входить в состав экономически активного населения, они многое приносят в жертву, возможно, теряя шанс развивать свой потенциал на рабочем месте. Они также теряют возможность экономической независимости.

Дисбалансы в разделении труда между женщинами и мужчинами необходимо изменить. Да, во многих обществах происходит поколенческий сдвиг, особенно в домохозяйствах образованного среднего класса, в направлении более равного распределения труда по уходу между мужчинами и женщинами. Однако еще многое предстоит сделать, и необходимы незамедлительные меры по преодолению глубокого гендерного неравенства. Устоявшиеся модели неравенства способны поддерживать друг друга, в результате чего женщины и девушки из поколения в поколение попадают в капкан обедненного выбора и ограниченных возможностей. Необходимо предпринять шаги по четырем стержневым направлениям политики:

- уменьшение и более справедливое распределение бремени неоплачиваемого труда по уходу;
- расширение возможностей женщин в области оплачиваемого труда;
- совершенствование результатов оплачиваемого труда;
- изменение норм и правил.

Обеспечению баланса возможностей оплачиваемого и неоплачиваемого труда между мужчинами и женщинами могут содействовать следующие меры политики:

- Расширение и укрепление гендерно-чувствительных мер политики в отношении наемного труда женщин. Программы должны быть направлены на развитие умений посредством образования, особенно в области математических и технических наук, повышения квалификации, соответствующего требованиям рынка, и доступа к непрерывному профессиональному развитию.



— Управлению компромиссами. Речь идет, например, о поддержке трудящихся, которые теряют работу в результате прекращения деятельности сектора/отрасли (например, горнодобывающей), применения стандартов (например, в секторе утилизации кораблей), борьбе с межпоколенческим неравенством, а также об управлении переменами и их облегчении.

— Конкретные меры вмешательства. Необходимы законодательные меры для сокращения неравенства между женщинами и мужчинами в злоупотреблениях на рабочем месте, дискриминации при найме, а также доступа к финансам и технологии.

— Первоочередное внимание к декретным отпускам и отпускам по уходу за ребенком. Оно более эффективно, чем следование общему гендерно-нейтральному подходу, если обоим родителям, одинаково пользующимся отпуском по уходу за ребенком, предоставляется поощрение; следует побуждать отцов чаще пользоваться отпуском по уходу за ребенком.

— Расширение диапазона выбора в области ухода, включая детские сады, программы продленного дня, дома для престарелых и специализированные учреждения для долгосрочного ухода.

Работодатели могут также организовывать детские сады по месту работы.

— Поощрение гибких режимов рабочего времени, включая дистанционную работу.

— Признание ценности труда по уходу. Эти усилия позволят разработчикам политики осознать ценность труда по уходу для общества и будут поощрять появление различных вариантов стимулирования работников за такой труд.

Меры политики могут быть сконцентрированы на:

— Внедрении различных технологий и поощрении новых капиталовложений. Это потребует отойти от традиционного стиля ведения бизнеса, осуществляя трансферт технологий и быстро переходя к более устойчивому труду.

— Стимулировании индивидуальных действий и обеспечении защиты от неравенства. Это требует признания и стимулирования положительного побочного эффекта от человеческого труда, например, использования социальной заработной платы, выходящей за рамки частной оплаты труда, для поощрения работников, чей труд обладает ценностью для общества (например, охрана лесов).

Харассмент

или виды принуждения и насилия на рабочем месте

В Международной организации труда (МОТ) сейчас обсуждается конвенция, осуждающая харассмент, то есть любые виды принуждения и насилия на рабочем месте. Отметим, что в МОТ Россия представлена Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) — то есть, работодателями, которые не спешат поддерживать этот документ.

Однако тема харассмента актуальна не только для Запада (где она обсуждается гораздо активней, чем у нас), но и в России. В то же время масштаб и формы этого явления в Российской Федерации еще только предстоит установить. Этим, в частности, занимается научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН **Ольга Мирясова**, проводящая сейчас исследования по этой проблеме в России. В беседе с обозревателем «Росбалта» она рассказала, как сегодня понимается такое явление как харассмент и почему в нашей стране перевес сейчас на стороне противников конвенции по борьбе с ним.

— *Ольга, можете ли вы сейчас рассказать о промежуточных результатах вашего исследования?*

— Оно относится к несколько более широкой сфере и называется «О насилии в сфере труда». Собственно, в той конвенции МОТ, которая сейчас обсуждается и должна быть принята в июне, присутствует именно такая формулировка. Значительная часть там уделена проблеме харассмента, но в целом это в принципе про насилие, которое может быть не только на сексуальной почве и не только на рабочем месте.

В международных исследованиях, посвященных этой теме, например, изучаются и случаи насилия по дороге с работы до дома в связи с какими-то определенными видами занятости. Например, это имеет место в отношении официанток, поскольку некоторые клиенты преследуют их именно после работы, когда они направляются домой.

— *В чем специфика российского правоприменения в области харассмента?*

— В России фактически нет выигранных в суде дел по этой проблематике.

— *Почему?*

— У нас есть статья в УК о принуждении к действиям сексуального характера, но она применяется очень редко и довести дело до суда, до наказания виновных по этой статье, практически никогда не удается. Во всяком случае, эксперты Консорциума женских неправительственных объединений, с которыми я беседовала, рассказали, что не могут довести подобные дела до конечного результата. Это важно с точки зрения того, что наши работники сейчас не защищены.

— *А много подается подобных заявлений в суды?*

— Нет, очень мало. Потому что, как раз проблема еще и в том, что часто сами женщины не хотят подавать заявления. В том числе и потому что в 99% случаев это ничем не кончается. Дело в том, что статья в УК, о которой мы говорим, сама по себе совершенно оторвана от трудовой сферы. Что касается какого-либо насилия и непосредственно харассмента, то в нашем правовом поле нет работающих механизмов в

принципе. Если у женщины возникли какие-то проблемы в цеху с определенным работником, и она подала на него в суд, то понятно, что долго она не может выдержать такую ситуацию.

По идее, работодатель, правоохранительные структуры, возможно, профсоюз должны работать здесь вместе. Однако работодателя никто не обязывает перевести ее обидчика в другое место. Поэтому могут быть такие случаи, о которых мне рассказывали, когда имел место харассмент, потом дело дошло до побоев, и женщина подала в суд. Дальше идет разбирательство по делу о побоях, однако никаких мер по ее защите не принято, эта женщина продолжает работать рядом с тем же человеком в ситуации угрозы нового избиения. В итоге она понесла существенные физические и моральные потери, после чего ей пришлось уволиться.

Это для понимания контекста российской проблематики. Сюда же надо добавить страх многих женщин о выведении подобных случаев в публичную плоскость — даже обсуждения подобного рода проблем на уровне трудового коллектива. Потому что у нас распространена позиция «сама виновата».

— *Эта позиция характерна именно для России или подобный подход встречается и в других странах?*

— Надо смотреть, какие страны, но отмечу, что во Франции, например, существует целая система мер, связанных с обеспечением безопасности сотрудниц, защитой от харассмента на рабочем месте. Существует там и отдельная структура для этого.

— *Насколько я понимаю, в России нет статьи, наказывающей именно за харассмент, да и сам термин скорее используется в среде специалистов?*

— Статьи нет, но термин сейчас достаточно активно используется не только специалистами, но и в молодежной среде. Людям старшей возрастной категории он вообще непонятен. По-русски наиболее близкий перевод слова харассмент — домогательство.

— *Но и такой статьи, как домогательства на рабочем месте в нашем праве тоже ведь нет?*

— Совершенно верно, нет. Самая близкая по смыслу наша статья это «Понуждение к действиям сексуального характера». Но она не работает. Есть еще статьи о защите чести и достоинства, но это в рамках гражданского законодательства, где обе стороны равны и обычно очень сложно доказать, что обидчик что-то такое сделал. Крайне редко, когда по таким делам бывают какие-то веские доказательства вроде, скажем, видеозаписей и тому подобного.

— *Насколько я помню, одним из немногих громких дел, связанных с харассментом у нас до сих пор остается случай с главой комитета по международным делам Госдумы Леонида Слуцкого, которого обвиняли в действиях подобного рода в отношении журналисток. Да и оно закончилось в том ключе, о котором мы только что говорили: «сами виноваты»...*

— Да, на официальном уровне оно именно так и закончилось. Тем не менее, очень важно, что эта история была поднята, а также то, как она обсуждалась в обществе. Хочу заметить, что в молодежной аудитории гораздо больше людей, которые считают подобное поведение со стороны тех, кто обладает властью, неприемлемо.

— *На ваш взгляд, почему все-таки Россия не поддерживает конвенцию МОТ, направленную против харассмента?*

— О внутренних соображениях тех, кто ее не подписал, нам к сожалению, ничего не известно. В марте текущего года в МОТ был собран доклад, посвященный этой теме. Многие страны бывшего Советского Союза вообще никак не высказались по этой проблеме. Украина приняла эту конвенцию поддержала, а Россия выставила не очень понятные замечания о том, что «акт выходит за рамки первоначального замысла»...

Видимо проблема в том, что у нас в России имеет место борьба между консервативным и прогрессистским трендом, в том числе, и по отношению к гендерному равенству. У наших работодателей по этому пункту, судя по всему, верх взяла та часть, в которой преобладают консервативные ценности. Им это все, вероятно, кажется неактуальным.

СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ:

Группы в соцсетях: vk.com/novoprofunion, facebook.com/novoprofunion, ok.ru/novoprof

сайт: novoprof.net

Телефон горячей линии:

8-977-688-59-57