

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И МЕДИЦИНСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

УДК 316.346.2
Код РИНЦ 04.00.00

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

© 2019 Байрамова Динара Махмудовна*
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: bdinaram@mail.ru

Анализируется проблема гендерной дискриминации на рынке труда, право на различие между мужчинами и женщинами, возможность внедрения нового мышления гендерного равенства для развития демократического общества.

Ключевые слова: рынок труда, гендерные процессы, гендерная дискриминация, равенство, принцип равноправия, занятость.

Проблема гендерной дискриминации - одна из острых социальных проблем. В трудовой сфере дискриминация является распространенным явлением. Дискриминация при найме, распределение должностных обязанностей, продвижение по работе и увольнение - все это включается в ущемление прав в сфере труда.

Дискриминация по половому признаку - самый распространенный вид дискриминации, проявляется в нежелании брать на работу женщин. Репродуктивные функции и семейными обязанности являются причиной ущемления прав женщин. У женщин мало как времени, так и возможностей создавать карьеру, трудиться без перерывов и выполнять сверхурочную работу¹. Ограничение свободы принятия решений, снижение качества жизни, зависимость от членов домохозяйства - результаты неравенства в сфере труда. В сфере труда дискриминация по половому признаку представляет собой не только в отсутствие равенства

* Научный руководитель - **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

права доступа к профессиональной деятельности, но и дискриминацию при оплате труда, то есть в результате профессиональной деятельности. Все еще остается актуальной проблема ограничения доступа к некоторым профессиям, зачастую, возможность продвижения по службе у женщин меньше, чем у мужчин, а также существование предвзятого отношения к женщинам - политикам².

Существует гендерное равноправие, которое означает, что мужчины и женщины обладают равными правами и обязанностями, как формально-юридически, так и фактически. Следовательно, гендерная дискриминация является нарушением принципа полового равноправия. Гендер - это набор заданных характеристик пола: "мужское" и "женское" поведение", нормы, жизненные устремления, стиль и образ жизни, предпочтений и т.д. "Гендер" не является синонимом "женского" или "женщин". Он относится и к женщинам, и к мужчинам³.

Проблему гендерной дискриминации выдвинула ситуация, которая сложилась на рынке труда России. В статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации говорится о том, что в России любая дискриминация в сфере труда запрещена. Статья 64 ТК РФ содержит запрет прямого или косвенного установления преимуществ в зависимости от пола при заключении трудового договора или прямого, или косвенного ограничения прав.

Дискриминацию по половому признаку запрещает как российское законодательство, так и некоторые международные нормативно-правовые акты. Гендерной дискриминации посвящена Конвенция ООН о прекращении всех типов дискриминации в отношении женщин. Вопрос о равенстве мужчин и женщин в науке трудового права рассматривался по-разному. Применение женского труда, если отсутствуют запреты, ученые считали возможным. Но имеются некоторые запреты: ограничение применения женского труда на работах с опасными и вредными условиями труда, тяжелых работах и на подземных работах⁴.

Основания разделения женского труда:

- 1) физиология женского организма (функцией материнства)
- 2) воспитание малолетних детей
- 3) состояние активного материнства трудящейся женщины.

Существуют некоторые проблемы при выполнении женщинам гарантий, которые установлены в законе. Работодатель не указывает настоящую причину отказа при отказе на работу - пол работника. Чаще всего отказ обоснован или отсутствием вакансии, или отсутствием нужных деловых качеств работника. В большинстве случаев все постановления судов не в пользу женщин по проблеме дискриминации при приеме на работу. Очень сложно доказать наличие дискриминации. В редких случаях выигрываются дела по проблеме дискриминации. При отказе беременным женщинам при приеме на работу указывают в качестве причины: "не соответствует требующей должности", даже если женщина имеет по этой специальности опыт работы и высшее образование, то есть соответствует требующей должности. Дискриминация может проявляться в форме завышения требований к выполнению работы, оформления на неполный рабочий день, необоснованного увольнения или домогательства⁵.

Гендерная дискриминация проявляется не только при найме на работу, а также в следующем:

- 1.препятствие при найме на работу;
2. недостаток женщин на руководящих должностях и избыток на исполнительных;
- 3.проблема двойной занятости женщин (домашний и профессиональный труд);
- 4.наличие "женских" и "мужских" профессий
- 5.запреты на профессии (В ТК РФ указано несколько профессий, которые не рекомендуются женщинам и допустимо в исключительных случаях)⁶.

Гендерное равенство означает равные возможности и жизненные шансы мужчин и женщин, а не то что они становятся одинаковыми. Гендерное равенство предусматривает следующие права на различия между мужчинами и женщинами:

1. различия, которые не должны отрицательно влиять на жизнь человека, как женского, так и мужского пола и которые не приведут к неравенству;
2. различия, которые касаются репродуктивной сферы мужчин и женщин, не приводят к неравенству.

Различия в физиологии нельзя отменить или принять законом, поэтому способность рожать ребенка у женщин является отличием. Но правом различия нельзя злоупотреблять и приводить к дискриминации. Гендерный подход не позволяет перейти тонкую грань, которая существует между правом на различия и дискриминацией. В области права гендерный подход не может существовать без отражения права на различия мужчины и женщины на законодательном уровне.

Гендерное равенство касается как человеческого поведения, так и взаимоотношений. В оценочном измерении гендерное равенство имеет индивидуальную и общественную составляющую:

- равенство прав
- равенство возможностей
- равные условия для реализации возможностей и прав;
- гендерную симметрию - сбалансированные отношения между полами⁷.

Внедрение гендерного равенства является необходимой составляющей демократии. Гендерное равенство требует нового мышления, для развития гендерно-ориентированного, демократического общества.

¹ Введение в гендерные исследования: Учеб. Пособие для студентов вузов / Костинова И. В. и др.: Под общ. Ред. И. В. Костиковой. -- М.: Аспект Пресс, 2007. - 135 с.

²Тракнова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте проблемы неравенства полов // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017.№1(15). С.112

³Морозова О.Е. Трансформация гендерных границ в 5. экономической и политической сфере жизни российского общества // Гендерная дискриминация: проблема, подходы, решения. - Иваново: Изд-во Ивановского университета, 2008. - С. 104-120.

⁴Хоткина З. А. Гендерная асимметрия в сфере занятости. Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям // "Валдай-96", Ред. Ворониной О., Хоткиной З. М.: МЦГИ, 1996.- С. 54-67.

⁵ Суслова Н.В., Чеджемов Г.А. Социальная дискриминация в трудовых отношениях // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.107

⁶ Лютов Н. Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой Международной науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. С. 136.

⁷ Айвазова С.Г. Русские женщины в лабиринте равноправия: очерки политической теории и истории. - М.: Ред.-изд. комплекс Русанова, 2010. - 146 с.

GENDER DISCRIMINATION IN LABOR AND EMPLOYMENT

© 2019 Bayramova Dinara Makhmudovna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: bdinaram@mail.ru

Analyzes the problem of gender discrimination in the labor market, the right to distinguish between men and women, the possibility of introducing a new thinking of gender equality, for the development of a democratic society.

Keywords: labor market, gender processes, gender discrimination, inequality, the principle of equality, employment.

УДК 316.613.5
Код РИНЦ 04.00.00

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭКСТРАВЕРТОВ И ИНТРОВЕРТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

© 2019 Гаврилова Татьяна Юрьевна*
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: tanya.gavrilova15@mail.ru

В статье рассматривается психологическая особенность людей с точки зрения таких понятий, как "интроверсия" и "экстраверсия"; проанализированы личностные особенности и наиболее важные аспекты взаимоотношений между ними.

* Научный руководитель - **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.