

13. Тимофеев Д.А., Еругина М.В., Кром И.Л., Цвигайло М.А. Управление профессиональной мотивацией персонала медицинской организации // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2019. Т. 27. № 1. С. 50–53.

14. Чернецкий В.Ю. Особенности формирования современной системы здравоохранения в Донецкой Народной Республике на основе изучения зарубежного опыта // Менеджер (ГОУ ВПО «ДонАУиГС»). 2019. Т. 1. № 1. С. 70–82.

15. Шамшурина Н.Г. Зарплату руководителя привязали к окладам подчиненных. Как сохранить доход // Здравоохранение. 2017. № 3. С. 36–41.

16. Шаповалов Ю.В. Совершенствование кадровой политики муниципального учреждения здравоохранения в новых экономических условиях // Экономические науки. 2008. № 44. С. 16–22.

17. Шипова В.М. Организация и технология нормирования труда в здравоохранении. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. 312 с.

18. Шишкин С.В., Власов В.В. и др. Здравоохранение: необходимые ответы на вызовы времени. Совместный доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики от 21.02.2018 г. / Рук. авт. коллектива: С.В. Шишкин. М.: Центр стратегических разработок, 2018. 56 с.

19. Шишкин С.В., Темницкий А.Л. Роль аттестации медицинских работников в повышении трудовой мотивации // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 2. С. 141–167.

DOI: [10.34773/EU.2022.5.28](https://doi.org/10.34773/EU.2022.5.28)

Некоторые проблемы осуществления гендерной политики государства на современном этапе

Some Problems of Implementation of the Gender Policy of the State at the Present Stage

Р. ЯППАРОВ

Яппаров Рауф Мидхатович, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского права и процесса Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: bist2002@yandex.ru

В статье анализируются существующие стереотипы, связанные с принадлежностью лица к определенному полу при его трудоустройстве. Дано понятие стереотипов, приведены и проанализированы самые распространенные среди них, выделены причины их появления. Представлена статистика количества учета данного фактора сотрудниками кадровых служб при оформлении на работу по трудовому договору. Рассмотрены нормативные правовые акты, которые направлены на противодействие гендерной дискриминации в сфере труда. Выявлены проблемы и определены пути совершенствования практики их правоприменения. Представлен зарубежный опыт противодействия гендерному неравенству в сфере труда.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, трудоустройство, дискриминация, неравенство, трудовое законодательство, опыт, практика.

The article analyzes the existing stereotypes associated with a person's belonging to a certain gender during their employment. The concept of stereotypes is given, the most common among them are given and analyzed, the reasons for their appearance are highlighted. The statistics of the number of accounting for this factor by personnel officers when applying for a job under an employment contract is presented. The normative legal acts that are aimed at counteracting gender discrimination in the labor sphere are considered. Problems are identified and ways to improve the practice of their enforcement are identified. The foreign experience of combating gender inequality in the world of work is presented.

Key words: gender stereotypes, employment, discrimination, inequality, labor legislation, experience, practice.

Стереотипы – отражение особенностей восприятия определенной социальной группы по отношению к себе и другим. Они бывают различны – основаны, к примеру, на возрасте, принадлежности к той или иной расе, исповедуемой религии и так далее. В данной статье мы рассмотрим стереотипы, связанные с имеющейся в обществе характеристикой способностей мужчины и женщины, то есть гендерным стереотипам.

Гендерные стереотипы закрепились в обществе, они предписывают «должное» поведение людей, жизненные стратегии и различные роли в жизни общества. Стереотипы содержат представление о том, как представители различных полов должны взаимодействовать с окружающими их людьми, как им следует выглядеть, какими характеристиками они должны обладать. Стереотипы ограничивают право человека на выбор рода профессиональной деятельности, закрепленное статьей 37 Конституции Российской Федерации.

Стереотипы закрепляют представление о различных факторах мотивирования мужчин и женщин, так как говорят о том, что «типичные» представители разных полов имеют отличающиеся друг от друга интересы, потребности, ценности. К примеру, считается, что мужчину от женщины отличают уверенность, решительность, сила, логичность, рациональность и целеустремленность. Поэтому участие в общественной деятельности привязывают к сфере занятости мужчины. Женщину же от мужчины отличают внимательность, аккуратность, исполнительность, уступчивость. Поэтому им отведена роль участия в межличностных отношениях и в частной сфере на второстепенных ролях [1, 68].

Гендерные стереотипы укрепились в советский период, так как установленный в данный период общественный порядок предписывал мужчине роль кормильца семьи. Его социальный статус определялся положением на месте трудоустройства. Женщины же, хотя и работали, тем не менее являлись ответственными за домашнее хозяйство [2, 2]. Данные предубеждения и сейчас оказывают влияние на поведение людей в сфере занятости. Причем следование стереотипам о качествах мужчины и женщины свойственно как работодателям, так и работникам, которые на основе стереотипов выбирают свое место в обществе.

В процессе реструктуризации профессий и отраслей труда произошел упадок «мужских» отраслей промышленности. В первую очередь он проявился в виде сокращения рабочих мест посредством ликвидации учреждений, в которых трудились женщины с традиционно «мужскими» профессиями. Именно они впервые столкнулись с ограничениями в сфере труда с учетом их специальности, несмотря на наличие спроса. Началась трансформация некоторых «женских» и «нейтральных» профессий в «мужские». Такое явление обусловлено желанием работодателей сэкономить при выплате заработной платы. Происходит совмещение рабочих функций в рамках одной вакансии (как правило, сочетание основной специализации и подсобной функции, поэтому предпочтение отдается мужчине).

Рассмотрим процесс подбора кадров в зависимости от полового признака:

- 40 % работников кадрового отдела признались в регулярном поиске резюме лиц нужного пола;
- 51 % сотрудников сказали, что осуществляет такой поиск довольно редко;
- 9 % HR-менеджеров¹ сообщили, что данные ситуации для них – редкость.

Кадровики отдают предпочтение резюме мужчин, когда им требуется стрессоустойчивый, умеющий руководить другими лицами работник [3, 5]. Если же вакансия требует исполнительности, следования четко определенным инструкциям, то сотрудники отдела кадров первым делом рассматривают женщин. Также женщины имеют большую вероятность получить должность администраторов, хостес, секретарей, официантов и других подобных профессий в силу привлекательной внешности, которая способствует коммуникации и формированию расположения по отношению к себе.

¹ HR-менеджеры – это специалисты по управлению персоналом компании, занимающиеся подбором и наймом сотрудников, их развитием, мотивированием и т.д.



Статистика поиска резюме сотрудниками кадровых отделов по половому признаку

Рассмотрим принцип равенства при трудоустройстве, закрепленный в законодательстве. Для этого следует обратиться к статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации, которая фиксирует запрет дискриминирующих действий по различным признакам в сфере труда. К таким признакам относятся: пол, раса, национальность, происхождение, возраст, отношение к религии и иные признаки, не относящиеся к деловым качествам работника. На основании данных признаков ни одно лицо не должно быть ограничено в трудовых правах или получать преимущества.

Также в законодательстве установлен запрет на указание работодателем в тексте вакансии предпочтительный пол сотрудника. Исключением являются должности, где такое указание является требованием техники безопасности. Данная норма установлена Федеральным законом «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 162-ФЗ от 02.07.2013 г.

Нормативным правовым актом, противодействующим гендерной дискриминации при трудоустройстве, также является Распоряжение Правительства РФ № 2943-р от 07.12.2019 «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2019–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы». В данной стратегии закрепляется норма о создании условий для получения женщинами профессионального образования в передовых областях экономики, предоставляющих широкие возможности трудоустройства на высокооплачиваемые рабочие места. Но на практике данная норма не реализуется: юноши и девушки имеют равные шансы на поступления в желаемое высшее учебное заведение, так как они сдают единый государственный экзамен в равных условиях.

Проанализируем зарубежный опыт в сфере борьбы с гендерной дискриминацией при трудоустройстве:

– **квотирование рабочих мест.** Реализуется в странах, являющихся членами Европейского союза. В силу вступила директива, которая устанавливает обязательное вхождение 40 % лиц женского пола в административные советы крупных предприятий (государственных компаний и компаний, котирующихся на биржах). Также пример реализации данного метода может дать Швеция. Законодательством указанного государства установлена обязанность предпринимателей обеспечивать равное распределение вакансий между лицами разного пола [4, 191]. Поэтому, если на одну вакансию претендуют два кандидата, предпочтение будет отдано претенденту находящегося в меньшинстве пола. Реализуется данная норма только при равенстве кандидатов в отношении профессиональных качеств;

– *развитие системы государственных услуг по уходу за детьми и членами семьи, находящимися в болезненном состоянии.* С увеличением количества детей в семье экономическая активность женщины падает. Примером страны, взявшей вектор развития в данном направлении, является Дания. Дети в возрасте до 6 лет в этой стране посещают дошкольные учреждения за счет организации, в которой работает родитель ребенка.

Исходя из сказанного выше, можно предложить следующие методы противодействия гендерной дискриминации при трудоустройстве:

– развитие дошкольных учреждений в качественном и количественном отношении, что частично могло бы решить проблему женской занятости;

– широкое применение профессиональных стандартов. Точное формулирование требований к кандидатам на ту или иную должность, обоснование работником желаемого уровня заработной платы могли бы поддерживаться силой сертификата о независимой оценке квалификации, имеющегося у каждого претендента на место работы;

– наложение обязанности предоставлять отчетность в надзорный орган (к примеру, в Государственную инспекцию по труду) на работодателей, проводящих конкурсный отбор на вакантную должность.

Литература

1. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-segregatsiya-gendernye-stereotipy-na-rynke-truda>

2. Матюшина Ю.Б., Петров Д.С., Квасова А.А., Петрова В.Д. Социологический анализ проблемы трудоустройства студентов: гендерный аспект // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2021. № 1. С. 66–73.

3. Невежина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187–193.

4. Ярославцева У.А. Гендерные стереотипы на рынке труда // Human Progress. 2019. Т. 5. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-stereotipy-na-rynke-truda>