

взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования».

Таким образом, законодатели государств – членов ЕАЭС практически единообразно выделяют использование ИКТ для выполнения трудовой функции и взаимодействия работника с нанимателем (работодателем) как характерный признак дистанционной работы. Основным признаком, который наиболее удачно отражен в легальных определениях дистанционной работы Республики Казахстан и Российской Федерации, является также место выполнения дистанционным работником своей трудовой функции. Полагаем, что данные подходы могут стать ориентиром для совершенствования законодательства в Республике Беларусь, где определение дистанционной работы следует уточнить с учетом того, что дистанционная работа по своему смыслу должна выполняться не только вне места нахождения нанимателя, а также вне помещений и территорий, находящихся под прямым контролем нанимателя или его уполномоченных должностных лиц.

Сиваракша В. В.

ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН КАК СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Сиваракша Валерия Викторовна, студентка 2 курса Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, Россия, Super.sivaraksha2017@yandex.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, доцент Шестерякова И. В.

Основным нормативным документом государства выступает Конституция Российской Федерации, согласно ст. 19 которой все люди независимо от пола, возраста или других характеристик равны как перед законом, так и перед судом, поэтому не допускается какая-либо дискриминация или ограничения, государство гарантирует россиянам, что у них имеются совершенно одинаковые права и свободы.

Во многих странах формально распространены идеи карьерного равноправия: каждый человек волен сам решать, как он хочет работать и нужно ли ему это вообще. Но на практике пол по-прежнему ощутимо влияет на карьерные возможности. Киты, на которых стоит гендерное неравенство: разрыв в оплате труда мужчин и женщин, «стеклянный потолок», наличие «мужских» и «женских» профессий...

ООН уже несколько лет ежегодно публикует индекс неравенства полов, и даже по самым оптимистичным прогнозам для достижения гендерного равенства нужны еще десятилетия. Это инструмент помощи и поддержки, который помогает обнаружить дискриминацию по половому признаку, сделать ее видимой для общества и объяснить, как подобные практики нарушают самые базовые права женщин, которые не требуется как-то дополнительно «заслужить», – на свободу и уважение.

Почему же женщины подвержены дискриминации в трудовой сфере? Ответ очевиден: стереотипы, которые формировались годами стали для работодателя основой, которую он не собирается менять. Самой распространенной проблемой, с которой сталкиваются женщины как субъекты трудового права, является разница в оплате труда. Разрыв в оплате труда в России в 2019 г. составил 27,9 % (расчет по данным Росстата), что существенно превышает среднемировой показатель. Эти данные приведены также в Добровольном национальном обзоре достижения Целей устойчивого развития, представленном Россией на Политическом форуме высокого уровня при ООН в июле 2020 г.: российские мужчины в 2019 г. зарабатывали на 27,9 % больше, чем женщины: отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 72,1 %. Хотя в п. 5 ч. 2 ст. 22 ТК РФ и говорится, что работодатель обязан обеспечивать работнику равную оплату за труд равной ценности, не все придерживаются данного закона, поэтому законодательство Российской Федерации должно урегулировать данный вопрос. В исследованиях чаще всего используется формула «зарплата мужчин минус зарплата женщин». Сейчас глобально в мире этот показатель составляет 23 %, в Европе 14 %, в России 28 %. Решение можно найти, ориентируясь на разные страны. В Австралии, например, действует государственное учреждение – Агентство по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, одна из целей которого – обеспечение равной оплаты женщин и мужчин за труд равной ценности. Вопросы равной оплаты входят также в компетенцию Комиссии по достойному труду, Омбудсмена по достойному труду и Австралийской Комиссии по правам человека, при этом антидискриминационные комиссии действуют во всех австралийских штатах. Разница в оплате труда – это разница в карьерных возможностях, в доступе к труду. Мы говорим о вертикальной сегрегации. Это перевернутая пирамида: чем выше должность, тем меньше женщин мы там видим. Женщины на рабочем месте по-прежнему подвергаются разным видам харассмента. Многим женщинам приходится подстраиваться под коллег, чтобы получить продвижение по службе.

Сдвинуть ситуацию с мертвой точки и сделать механизм борьбы с дискриминацией в сфере труда можно, но это будет непростой и длительный процесс, который потребует внесения изменений как в законодательство, так и в общественное сознание граждан РФ. Мы предлагаем рассматриваемую проблему решать следующим образом: создать специализированный орган или общественную организацию, которая будет рассматривать вопросы дискриминации; расширить понятие определения дискриминации в ст. 3 ТК РФ. Поскольку проблема дискриминации полов выходит за рамки трудового законодательства, предлагаем начинать решать эту проблему еще с раннего возраста, с образовательных учреждений, которые будут закладывать в сознание молодого поколения знания о том, что все равны, во всех сферах жизни общества.