

ТРУДОВАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**М. В. Брель***Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доцент

Современный этап социально-экономического развития Республики Беларусь характеризуется наличием проблем в сфере трудоустройства. Одной из важных причин возникновения сложностей при трудоустройстве является дискриминация соискателей по различным признакам.

Хотя, согласно ст. 14 Трудового Кодекса Республики Беларусь, дискриминация в трудовой сфере запрещена, однако она имеет место быть. Обусловлен данный факт, прежде всего, сложностью доказательства дискриминации нанимателя по отношению к работнику или соискателю.

Начинает проявляться дискриминация в трудовой сфере при поиске работы, а именно – при поиске подходящих вакансий. Часто можно встретить вакансии типа: «требуется женщина-секретарь», «ищем бухгалтера не старше 45 лет», «требуется экономист без маленьких детей» и т. д. Так, общественная организация «Гендерные перспективы» провела исследования предлагаемых вакансий (5221 вакансий) на различных сайтах. Анализ показал, что 6 % (315 вакансий) имеют дискриминационные требования. 50 из них имело дискриминацию по половому признаку: в 10 вакансиях требовались только мужчины, в 40 – исключительно женщины.

Далее дискриминация проявляется при непосредственном приеме на работу. Даже если в самой вакансии нет дискриминационных требований, то они зачастую начинаются на собеседовании. Для выявления основных факторов дискриминации при приеме на работу РАБОТА.TUT.BY провела опрос, в котором участвовало 1519 человек. Отдельно приводятся результаты для женщин и мужчин для возможности анализа факторов дискриминации.

Так, ситуации гендерной дискриминации, с которыми сталкиваются женщины (901 человек):

- 1) 62,2 % – женщинам задавали вопросы личного характера: «Замужем ли Вы?», «Планируете ли заводить детей?»;
- 2) 40,5 % – отказали в работе по причине «неподходящего» возраста;
- 3) 23,9 % – при равных профессиональных возможностях повышение по работе получает коллега-мужчина;
- 4) 15,2 % – отказали в работе из-за наличия детей до 3-х лет;
- 5) 11 % – не сталкивались с ситуациями дискриминации;
- 6) 10,2 % – столкнулись с сексуальными домогательствами со стороны коллег или руководителей;
- 7) 4,2 % – принуждали к увольнению по собственному желанию, узнав о беременности.

Мужчины подвергаются следующим видам дискриминации (618 человек):

- 1) 51 % – не сталкивались с ситуациями дискриминации;
- 2) 44 % – отказали в работе по причине «неподходящего» возраста;
- 3) 3,2 % – наниматель предпочел работника-женщину;
- 4) 1,6 % – хотел уйти в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет, но работодатель отказал [1].

Таким образом, можно заключить, что дискриминации на работе подвержены как женщины, так и мужчины. Однако по результатам опроса видно, что женщины подвержены дискриминации гораздо больше. Боязнь увольнения с работы заставляет сотрудников игнорировать дискриминацию по отношению к ним.

Рассмотрим главные причины, почему работодатель не хочет принимать на работу женщин:

– вскоре после трудоустройства женщина уйдет в декрет, а во время беременности положен «легкий труд», производительность труда снижается. На место «декретницы» нужно искать замену, а также придется выплачивать «декретные»;

– будет часто уходить на больничный, если у нее есть маленькие дети;

– если молодая девушка еще не замужем, то она обязательно будет стремиться к этому. Ее старания будут направлены на поиск мужа, а не на работу.

Также дискриминация женщин в работе проявляется в более низком уровне заработной платы. Причем это проявляется во всех сферах деятельности [2].

Хотя женщины более образованы, чем мужчины, а именно – с высшим образованием – 33,3 % сотрудников-женщин, а мужчин – 24,6 %, руководящие должности занимают больше мужчин, а именно – мужчин-руководителей – 11,9 %, а женщин-руководителей – 9,2 % от всех категорий персонала. То есть при одинаковых профессиональных возможностях повышение по работе получает чаще сотрудник-мужчина [3].

Также стоит отметить, что в Республике Беларусь не принято бороться с дискриминацией на рабочем месте. Так, результаты опроса РАБОТА.TUT.BY (802 респондента) показывают, что 76,6 % – ничего не предпринимали, столкнувшись с дискриминацией; 14,7 % женщин были вынуждены сменить место работы; 1,7 % респондентов обратились в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; 1,1 % – обратились в комиссию по трудовым спорам; 0,5 % – обратились в суд; 6,7 % – оставили вопрос без ответа. Такие результаты связаны со сложностью доказательства дискриминации со стороны работодателя [1].

Таким образом, в Республике Беларусь существует проблема дискриминации в сфере труда и занятости как в отношении женщин, так и в отношении мужчин. Зачастую факт дискриминации проявляется уже на этапе поиска вакансий, а также во время приема на работу. Особенно сильно дискриминация проявляется в трудовых отношениях с женщинами. Законодательно дискриминация запрещена, однако законы фактически не работают. Работодатель не называет истинных причин отказа в принятии на работу, непродления контракта, поэтому факт дискриминации достаточно сложно установить. Так, дискриминация в трудовой сфере является скрытой, что не позволяет с ней полноценно бороться.

Литература

1. Ковалевский, В. Лишь бы не уволили. 90 % белорусок сталкиваются с дискриминацией на работе, но в суд не идут / В. Ковалевский // Белорус. портал tut.by. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news527823.html>. – Дата доступа: 19.04.2017г.
2. Гуштын, А. «Вы же все понимаете». Как белорусов дискриминируют на рынке труда / А. Гуштын // Белорус. новости Naviny.by. – Режим доступа: <http://naviny.by>. – Дата доступа: 19.04.2017г.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск : М-во статистики и анализа Респ. Беларусь, 2016. – 292 с.